



Research Paper

Develop a job satisfaction model based on job empowerment and professional competence

Mohamad Izadian Sheyjani¹, Mitra Sadoughi²

1- Master of Psychology, Department of Psychology, Tonekabon Branch, Islamic Azad University, Tonekabon, Iran.

2- Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Tonekabon Branch, Islamic Azad University, Tonekabon, Iran

Receive:

05 November 2021

Revise:

27 December 2021

Accept:

07 March 2022

Published online:

18 March 2022

Abstract

The purpose of this study is to develop a job satisfaction model based on job empowerment and professional competence. The research method was descriptive-correlative in nature, and applicable in terms of purpose. The statistical population of the study consisted of 837 high school teachers in Rasht. 263 people were selected as a statistical sample by simple random sampling. The Minnesota Job Satisfaction, Job Competence Questionnaire of Mollajnejad (2012), and Job Empowerment Questionnaire of Spritzer (1995) were used to collect data. Their validity was confirmed by academic experts, and their reliability was confirmed by Cronbach's alpha coefficient test. In order to analyze the data, the structural equation technique was used with Lisrel statistical software and SPSS statistical software. The findings showed that there is a positive and significant relationship between teachers' professional competence with their empowerment and job satisfaction. Teachers' job empowerment has a positive and significant relationship with their job satisfaction. Job empowerment has a mediating role in the relationship between teachers' professional competence and their job satisfaction. The research results indicate that the cognitive competency component has the greatest power in relation to empowerment and job satisfaction.

Keywords:

Job satisfaction,
job empowerment,
professional competence.
Cognitive competence.

Please cite this article as (APA): Izadian Sheyjani, M., Sadoughi, M. (2022). The mediating role of job empowerment in the relationship between professional competence and job satisfaction. *Management and Educational Perspective*, 3(4), 141-164.

Publisher: Institute of Management fekrenoandish	https://dx.doi.org/10.22034/JMEP.2022.287836.1076	
Corresponding Author: Marzieh Heydari	https://dorl.net/dor/20.1001.1.27169820.1400.3.4.8.8	
Email: sadoughi_mitra@yahoo.com	Creative Commons: CC BY 4.0	

Extended Abstract

Introduction

Education has long played a key role in the survival of human societies; therefore, teachers as human resources and implementers of educational programs are considered as its basic element, and their performance has a major impact on the success of this institution (Kamali et al, 2020). One of the main tasks of educational systems in any country is to transfer the cultural heritage of the community, cultivate the talents of the graduates and prepare them for active participation in the community. Therefore, it is necessary to train people in order to take charge of various affairs. The academic success and performance of the graduates of any society shows the success of the educational system in the field of goal setting and attention to meeting individual needs. Academic performance is progress in the practice of education, and the components and stages that cause this progress are also considered (Vafaei, 2019). The first step towards achieving a successful teaching staff is to understand the factors that affect the quality of their activities (Hanna et al, 2017). One of these factors is teachers' job satisfaction; because there is a direct relationship between job satisfaction of individuals and their performance, and those who are satisfied, do their job better (Tavakoli et al, 2015). Therefore, it is necessary for the educational system to pay more attention to the issue of job satisfaction of teachers. Being a teacher, among different occupations of a society, is one of the most important; and teachers, because of their direct educational and disciplinary effects on the family's offsprings, play an irreplaceable role in the future generations of any society (Behjat et al, 2016; From Mohammadi, 2007). Teacher empowerment also affects their job satisfaction. Kanungo (1988) defines empowerment as a process to strengthen the sense of self-efficacy among members of the organization. Scientists such as Thomas & Velthouse (1990) believe that competence has a multifaceted nature and its nature cannot be achieved by a single concept. In addition, teachers have a lot of talent, motivation and latent force, and the emergence of these potential forces is achieved according to the teacher empowerment strategy, and ultimately leads to the growth and promotion of schools (Molla Zadeh, 2018). According to the above, the main issue of the research is whether there is a significant relationship between professional competence and job satisfaction, considering the mediating role of job empowerment of high school teachers in Rasht in the academic year 1401-1400.

Theoretical framework

Job satisfaction as a complicated and multidimensional concept is one of the important factors of job success and increasing efficiency. Job satisfaction due to predicting organizational behaviors plays an important role in the study and management of human behaviors. Job satisfaction increases productivity, organizational commitment, physical and mental health and work ethic (Dodange et al, 2016).

Empowerment allows people to share their knowledge, increase their role in promoting creativity in the workplace, and look for creative ways to correct mistakes and repeat work processes. Teacher empowerment has a different scope from the empowerment of other participants in the educational environment or staff working outside the education sector, and is defined according to their ability to participate in decision-making processes related to inclusive school learning and teaching (Asivand, 2018).

Proficiency, semantically, usually refers to being appropriate for the purpose, competency, sufficient, or qualified in the true sense, acceptable, and rejected, sufficiently prepared to enter a particular profession, and Directly related to specialized certificate or improvement in that profession. The International Association of Standards of Internship, Performance and Training considers competency to be an integrated set of skills, knowledge and attitudes that



enables an individual to effectively perform the activities of a particular profession or to live up to the expected standards of that profession (Karimi, 2013).

Sepahbod & Montazeri Najafabadi (2021), conducted a study entitled "The effect of sense of competence on the path of job satisfaction with the mediating role of job burnout and relative deprivation (Case study: selected government offices in Najafabad)." The results showed that the sense of competence higher than the organizational position in employees leads to a decrease in job satisfaction in the organization.

Orgambidez & Almeida (2020), conducted a study entitled "Study of the relationship between structural empowerment and job satisfaction through the mediating effect of role stress and professional competence: a cross-sectional questionnaire study". The results showed that there is a significant relationship between structural empowerment, role stress and professional competence with job satisfaction.

Methodology

The research method is descriptive-correlative in nature, and applicable in terms of purpose. The statistical population of the study consisted of 837 high school teachers in Rasht. 263 people were selected based on Krejcie and Morgan table and simple random sampling method as the sample size. To collect data related to Minnesota Job Satisfaction Questionnaire (MSQ) and Professional Competence Variable, Mollaei Nezhad Questionnaire (2012) and Job Competence Variable were used by Spreitzer (1995).

Discussion and Results

In order to test the research hypothesis and analyze the data, the structural equation technique was used with Lisrel statistical software and Spss statistical software. The results showed that the mean root index of approximate squares equal to (0.018) of the model has a good fit. Other goodness-of-fit indicators have been in the range of acceptance, and the results showed that there is a positive and significant relationship between professional competence and teachers' job empowerment. There is a positive and significant relationship between job empowerment and teachers' job satisfaction; and between professional competence and job satisfaction; and between professional competence and job satisfaction with the mediating role of job empowerment.

Conclusion


The present study was conducted to investigate the development of job satisfaction model based on job empowerment and professional competence. The findings of this hypothesis are consistent with the results of the findings of Jiraro et al, (2014); Zendedel (2016); Abdollahi et al, (2014); Orgambidez & Almeida (2020); and Hamidi Zadeh & Bramon (2011); Teachers learn the skills needed to teach and try to develop their abilities within their scope of work. They pursue their career outcomes in line with the higher goals of the education system (zarebin, 2020). Their job responsibilities are very clear and it is important for them to judge how students perform in the education system (Rajabpour et al, 2019). Teachers with high job ability manage their cognitive and behavioral characteristics based on individual controls, and how well they function in the education system is very important to them (Bisung & Dickin, 2019). Teachers who are well-qualified in the teaching process will have sufficient skills in using teaching methods appropriate to the subject matter. Such people have up-to-date and desirable information on how to produce and organize thematic knowledge (Khoshnavian, 2016). They are constantly trying to be useful in challenging themselves and their colleagues and examining their job abilities. Teachers' job performance is a topic that is constantly analyzed by school principals (Dibai Saber, 2016). Such people have the ability to analyze



content and critique and its skills. They can develop this ability in teachers, and this power of content analysis can be valuable in attracting teachers to professional activities (Blömeke & Kaiser, 2020).

The development of teachers' professional competencies should be considered as a process that starts from the pre-service period and covers the entire teaching profession. This proposal should be systematically designed, supported, budgeted for, and considered for teacher promotion. Teachers should have access to the necessary information about how to teach properly as well as school work policies. They need to be more clarified and aware of the goals of the education departments, which are clearly defined, and to know what an important role their work plays in achieving the goals of the schools and the education system. On the other hand, the teachers, by providing opportunities for selection, making decision and internal control and the use of challenging, diverse and enjoyable assignments with emphasis on different dimensions of academic participation (behavioral, emotional, and cognitive factors) play an important role in creating useful understanding and increasing interest; and students can have motivation and educational participation. Accordingly, it is suggested that teachers in the educational process pay attention to the dimensions of students' academic participation in their work priority. Finally, the formation of training workshops for teachers in relation to familiarity with solutions makes them have more understanding of their competencies.

تدوین الگوی رضایت شغلی بر اساس توانمندسازی شغلی و شایستگی حرفه‌ای

محمد ایزدیان شیجانی^۱، میترا صدوقی^{۲*} 

۱- کارشناس ارشد رشته روانشناسی، گروه روانشناسی، واحد تنکابن، دانشگاه آزاد اسلامی، تنکابن، ایران.

۲- استادیار گروه علوم تربیتی، واحد تنکابن، دانشگاه آزاد اسلامی، تنکابن، ایران

چکیده

هدف تحقیق حاضر، تدوین الگوی رضایت شغلی بر اساس توانمندسازی شغلی و شایستگی حرفه‌ای است. روش تحقیق به لحاظ ماهیت، توصیفی-همبستگی و از حیث هدف کاربردی بود. جامعه آماری تحقیق را معلمان مدارس متوسطه شهر رشت به تعداد ۸۳۷ نفر تشکیل دادند. تعداد ۲۶۳ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. جهت گردآوری داده‌ها از پرسشنامه‌های رضایت شغلی مینه سوتا، شایستگی حرفه‌ای ملایی نژاد (۱۳۹۱) و توانمندسازی شغلی اسپریتزر (۱۹۹۵) استفاده گردید که روایی آنها توسط صاحب‌نظران دانشگاهی و پایایی آنها نیز از طریق آزمون ضریب آلفای کرونباخ مورد تأیید قرار گرفت. به منظور تحلیل داده‌ها از تکنیک معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزار آماری Lisrel و نیز نرم افزار آماری Spss استفاده شد. یافته‌های تحقیق نشان داد میان شایستگی حرفه‌ای معلمان با توانمندسازی و رضایت شغلی آنها رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. میان توانمندسازی شغلی معلمان با رضایت شغلی آنها رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. توانمندسازی شغلی در رابطه میان شایستگی حرفه‌ای معلمان با رضایت شغلی آنها نقش میانجی دارد. نتایج تحقیق حاکی از این امر است که مؤلفه شایستگی شناختی بیشترین قدرت رابطه را با توانمندسازی و رضایت شغلی داشته است.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۸/۱۴

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۰/۱۰/۰۶




تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۱۲/۱۶

تاریخ انتشار آنلاین: ۱۴۰۰/۱۲/۲۷

کلید واژه‌ها:

رضایت شغلی،
توانمندسازی شغلی،
شایستگی حرفه‌ای.

لطفاً به این مقاله استناد کنید (APA): ایزدیان شیجانی، محمد، صدوقی، میترا. (۱۴۰۰). نقش میانجی توانمندسازی شغلی در رابطه میان شایستگی حرفه‌ای با رضایت شغلی. فصلنامه مدیریت و چشم انداز آموزش. ۳(۴): ۱۴۱-۱۶۴.

	https://dx.doi.org/10.22034/JMEP.2022.287836.1076	ناشر: موسسه مدیریت فکر نو اندیش
	https://dorl.net/dor/20.1001.1.27169820.1400.3.4.8.8	نویسنده مسئول: میترا صدوقی
	Creative Commons: CC BY 4.0	ایمیل: sadoughi_mitra@yahoo.com

مقدمه

آموزش و پرورش از دیرباز نقشی اساسی در تداوم و بقای جوامع بشری ایفا کرده است؛ لذا معلمان به عنوان نیروی انسانی و مجریان برنامه‌های آموزش و پرورش رکن اساسی آن به شمار می‌روند و عملکرد آنان تأثیر عمده‌ای در موفقیت این نهاد دارد (Kamali et al, 2020). از وظایف اصلی نظام‌های آموزشی در هر کشور انتقال میراث فرهنگی جامعه، پرورش استعدادها و دانش آموختگان و آماده کردن آنها برای شرکت فعال در جامعه است. بنابراین آموزش افراد به منظور تصدی امور مختلف ضروری می‌نماید. موفقیت و عملکرد تحصیلی دانش آموختگان هر جامعه نشان دهنده موفقیت نظام آموزشی در زمینه هدف یابی و توجه به رفع نیازهای فردی است. عملکرد تحصیلی، پیشرفت در عمل تحصیل بوده و مؤلفه‌ها و مراحل‌ها که باعث این پیشرفت است نیز مدنظر می‌باشد (Vafaei, 2019). لذا سرمایه انسانی به ویژه معلمان در کنار سایر عوامل از جمله سرمایه مالی و فیزیکی در فرآیند تعلیم و تربیت رکن اصلی و عامل بنیادین در سازمان بزرگ فعال در حوزه آموزشی محسوب می‌شود و دستیابی به اهداف نظام آموزش و پرورش، بدون وجود معلمان برخوردار از توانمندیها و صلاحیتهای حرفه‌ای میسر نمی‌شود. سرمایه انسانی نه سرمایه فیزیکی و نه سرمایه مالی محسوب می‌شود، بلکه سرمایه انسانی به عنوان دانش، مهارت، خلاقیت و سلامت فرد تعریف شده است (Atabak et al, 2014). به این موضوع اشاره می‌کند که سرمایه انسانی، سرمایه فیزیکی و سرمایه مالی همه به نحوی از اشکال سرمایه محسوب می‌شوند، اما تفاوت آنها از این جا ناشی می‌شود که یک فرد را نمی‌توان از مهارت، سلامت و ارزشهایش جدا کرد، در حالی که این امکان در مورد داراییها و اموال فرد وجود دارد. این بدان معناست که پایدارترین و تجدیدپذیرترین سرمایه، همان سرمایه انسانی است (Nadimi, 2016). اساس خود کفایی و استقلال هر جامعه‌ای، بر پایه‌های وجودی سازمان‌های آموزشی آن جامعه استوار است و در بین تمام نیروهای اثر بخش یک سازمان آموزشی، اغلب صاحب نظران و متفکران مسائل تربیتی معتقدند که معلمان مهمترین عامل مؤثر در جریان تعلیم و تربیت هستند، لذا توجه به نیازهای آنها و چگونگی تأمین آن می‌تواند منجر به رضایتمندی شغلی نیروی انسانی و در نتیجه تعهد سازمانی آنان در سازمان متبوع گردد (Rostami & Ahmad Lo, 2016). اولین قدم در جهت رسیدن به کادر آموزشی موفق درک عواملی است که بر کیفیت فعالیت آنها مؤثر است (Hanna et al, 2017). یکی از این عوامل، رضایت شغلی معلمان است؛ چرا که رابطه مستقیمی بین رضایت شغلی افراد با عملکرد آنان وجود دارد و کسانی که رضایت داشته باشند، کار خود را بهتر انجام می‌دهند (Tavakoli et al, 2015). بنابراین لازم است نظام آموزشی به موضوع رضایت شغلی معلمان، بیش از پیش توجه نشان دهد. در میان مشاغل مختلف یک جامعه، شغل معلمی از پر اهمیت ترین آنها است و معلمان به دلیل تأثیرات مستقیم آموزشی و تربیتی بر فرزندان خانواده‌ها، در پرورش نسلهای آتی هر جامعه نقشی بی بدیل یافته‌اند (Behjat et al, 2016; From Mohammadi, 2007). نارضایتی شغلی باعث کاهش بهره‌وری، افزایش غیبت و جابه جایی سریع در معلمان می‌شود. رضایت شغلی به عنوان یکی از عوامل مهم موفقیت که باعث کارایی فرد می‌شود هدف نهایی هر سازمانی است (From Chiva & Alegre, 2008; Hanaysha & Tahir, 2016). رضایت شغلی بر سلامت جسمی، روانی و کیفیت زندگی تأثیر دارد و فقدان آن مانعی برای دستیابی به اهداف توسعه فردی و اجتماعی آنان باشد و منجر به کاهش علاقه فرد برای حضور در محل کار می‌گردد. مطالعات مختلف، وابستگی رضایت شغلی به جنبه‌های مختلف شرایط کار و ویژگی‌های فردی را نشان داده است. بنابراین، بهبود شرایط کاری جهت بهبود رضایت

شغلی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. از طرفی نارضایتی شغلی منجر به غیبت از کار و عملکرد ضعیف شده و کیفیت عملکرد معلمان را تحت تأثیر قرار می‌دهد (Rostami et al, 2020).

یکی از متغیرهای سازمانی مهم که تأثیر بسزایی بر رضایت شغلی معلمان دارد شایستگی حرفه‌ای می‌باشد. شایستگی حرفه‌ای به مجموعه‌ای از شناختها، نگرش‌ها و مهارتها اطلاق می‌شود که فرد می‌تواند برای کمک به رشد جسمی، اخلاقی، عاطفی، اجتماعی، فکری و معنوی در طول مدت کاری به دست آورد (Khoshroyan, 2016). شایستگی‌ها، مهارت‌ها، علوم و ویژگی‌های شخصیتی برای موفقیت در انجام یک کار ضروری است (Perevoshchikova et al, 2019). (Filzot et al, 2000) شایستگی را به عنوان ترکیبی از مهارت‌ها، دانش و نگرش‌های لازم برای ایفای نقش مؤثر تعریف می‌کنند. بدون شک معلمان نقش کلیدی و موثری در سیستم‌های آموزشی دارد و جامعه از مدرسه انتظار دارد که جوانان را برای زندگی واقعی در جامعه فردا آماده کند. دانش، مهارت‌ها و تواناییهای مردان و زنان آینده به دانش، شایستگی، تلاش و احساس مسئولیت معلمان بستگی دارد. بنابراین، استخدام واجد شرایط‌ترین معلمان برای حرفه تدریس بسیار مهم است (Dibaei Saber et al, 2016). از سوی دیگر، یک مساله عمومی که در همه کشورها مطرح می‌شود این است که معلمان چه شایستگی‌هایی را یاد می‌گیرند، چگونه یاد می‌گیرند و برای آموختن چه قابلیت‌هایی نیاز دارند (Supriyanto et al, 2019). معرفی نوآوری‌های آموزشی در زمینه برنامه درسی باعث شده است که معلمان به فراگیری شایستگی‌ها و نحوه آمادگی برای استفاده مناسب از فناوری جدید و در حال توسعه فراخوانده شوند. بدون شک، یکی از مهمترین عواملی که بر کیفیت آموزش تأثیر می‌گذارد تدریس معلمان و میزان شایستگی و شخصیت حرفه‌ای است (Beigi, 2015). معلمان همیشه واسطه بین گذشته و آینده هستند. به عبارت دیگر، این ارتباط بین جامعه بزرگسالان و کودکان است. صلاحیت معلمان به توانایی آنها برای برآوردن نیازها و خواسته‌های حرفه‌ای آموزش به میزان کافی و با استفاده از مجموعه‌ای از دانش، مهارت‌ها و نگرش‌ها اشاره دارد، به طوری که این مجموعه در عملکرد معلمان منعکس می‌شود (Khoshroyan, 2016).

از سوی دیگر، توانمندسازی معلمان نیز بر رضایت شغلی آنها نیز تأثیر می‌گذارد. (Kanungo, 1988) توانمندسازی را به عنوان فرآیندی برای تقویت احساس خودکارآمدی در بین اعضای سازمان تعریف می‌کند. دانشمندی مانند (Thomas & Velthouse, 1990) معتقدند که توانمندی ماهیتی چند وجهی دارد و نمی‌توان ماهیت آن را توسط یک مفهوم واحد به دست آورد. علاوه بر این، معلمان دارای استعداد، انگیزه و نیروی نهفته زیادی هستند و ظهور این نیروهای بالقوه با توجه به استراتژی توانمندسازی شغلی معلمان محقق می‌شود و در نهایت منجر به رشد و ارتقاء مدارس می‌شود (Molla Zadeh, 2018). مدارس می‌توانند به توانمندسازی معلمان خود هستند، انگیزه و تعهد را برای معلمان ایجاد می‌کنند. توانمندسازی معلمان به عنوان یکی از اصول تدریس پیشنهاد شده است. محققان و رهبران سراسر جهان از توانمندسازی معلمان حمایت می‌کنند (Alimohammadi et al, 2019). اصلی‌ترین نکته‌ای که باید در تقویت معلمان مورد توجه قرار گیرد، بحث توانمندسازی معلمان است که تحت عنوان توانمندسازی شغلی مورد توجه کارشناسان مدیریت قرار گرفته است (Motamarri et al, 2020).

با توجه به اینکه معلمان در مسیر شغلی خود مشکلات سازمانی و تحصیلی متفاوتی را تجربه می‌کنند، وجود رضایت شغلی آنها جهت ادامه روند شغلی آنها امری مهم محسوب می‌شود، لذا توجه به ابعاد کاری حرفه تدریس و چالش‌های

موجود جامعه جهت رضایتمندی معلمان امری مهم محسوب می‌شود. تنش‌های بین سازمانی، سبک مدیریت کلاس و توانمندی‌های مورد نیاز جهت بهبود فرآیند تدریس معلمان نیازمند وجود بستری است که روحیه و نشاط معلمان را بهبود بخشد و رضایتمندی شغلی را در آنها بوجود آورد، لکن در شرایط کنونی مدارس این امر مهم و جدی گرفته نشده و کاستی‌های فراوانی در این زمینه مشاهده می‌گردد. از طرفی تحقیقات زیادی در حوزه متغیرهای مورد بررسی این پژوهش چه در نشریات علمی داخل و خارج کشور انجام شده است، اما پژوهشی که با هدف بررسی روابط بین آنها انجام شده باشد کمتر دیده می‌شود. در این تحقیق محقق به بررسی رابطه بین شایستگی‌های حرفه‌ای و توانمندسازی شغلی با رضایت شغلی معلمان مدارس متوسطه شهر رشت در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۰ خواهد پرداخت. لذا مساله اصلی تحقیق این است که آیا میان شایستگی‌های حرفه‌ای با رضایت شغلی با در نظر گرفتن نقش میانجی توانمندسازی شغلی معلمان مدارس متوسطه شهر رشت در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۰ رابطه معناداری وجود دارد؟

مبانی نظری پژوهش

۱. رضایت شغلی

رضایت شغلی نیز به عنوان مفهومی پیچیده و چندبعدی، از عوامل مهم موفقیت شغلی و افزایش کارایی به شمار می‌آید. رضایت شغلی به دلیل پیش بینی رفتارهای سازمانی نقش مهمی در مطالعات و مدیریت رفتارهای انسانی ایفا می‌کند. رضایت شغلی باعث افزایش بهره‌وری، تعهد سازمانی، سلامت فیزیکی و روانی و روحیه کاری می‌گردد (Dodange et al, 2016). در میان مولفه‌های منابع انسانی، رضایت شغلی یکی از مقوله‌هایی است که تلاش‌های نظری و بنیادی بسیاری را به خود معطوف ساخته است. (Rabinz (1993 رضایت شغلی را نگرش کلی فرد نسبت به شغلش تعریف می‌کند. رضایت شغلی احساس رضایت همراه با احترام در آموزش می‌باشد. اهمیت رضایت شغلی تا حدی زیاد است که Veldman (2013) اظهار داشتند که یکی از علت‌هایی که معلمان خود را زودتر از موعد بازنشسته می‌کنند شاید به نوعی عدم رضایت شغلی آنان باشد (Abolhasani & Javadi Pour, 2019؛ From Veldman et al, 2013). این در حالی است که شرایط معلم به منظور ارائه کار با کیفیت در آموزش و پرورش نسل‌های آینده یک مسئله مهم برای سیاست‌های آموزشی است. بنابراین باید توجه داشت رضایت معلم در جو یادگیری و روابط آموزشی و همچنین کیفیت آموزش مؤثر است (Amir Ghodsi et al, 2017). بدیهی است که نیروی انسانی وفادار خشنود، سازگار با اهداف و ارزشهای مدرسه حاضر است فراتر از وظایف خود فعالیت کند و می‌تواند عامل مهمی در اثر بخشی سازمان باشد (Bijandi, 2019). رضایت شغلی نشان دهنده حدی است که افراد از شغل خود راضی هستند و آن را دوست می‌دارند. برخی افراد از کار خود لذت می‌برند و آن را به عنوان محور اصلی زندگی خود تلقی می‌نمایند و برخی از کار خود متنفرند و فقط به خاطر اینکه مجبورند، آن را انجام می‌دهند (Dorodi, 2017؛ From Darvish, 2007). در این راستا بحث رضایت شغلی معلمان جهت انجام وظایف آموزشی و پرورشی خود به شکلی اثربخش، حائز اهمیت است. هر سازمانی برای رسیدن به هدف‌های خود احتیاج به منابع مختلفی دارد و بی‌تردید منبع مهمتر در هر سازمانی نیروی انسانی شاغل در آن سازمان است. از موضوعات بسیار مهم و شایع که در سطوح مدیریتی و منابع انسانی سازمانها اهمیت خاصی به آن داده شده، رضایت شغلی است؛ چراکه این مفهوم در پیشرفت و بهبود سازمانی و نیز سلامت نیروی کار نقش درخور توجهی دارد

(Kamali et al, 2020). تئوری پردازان رضایت شغلی را از عوامل مهم و تأثیرگذار بر ایجاد انگیزه، تعهد و موفقیت نیروی انسانی در یک سازمان برشمرده و معتقدند سازمانی که میزان رضایت شغلی نیروی انسانی آن در سطح مطلوبی باشد موفق تر بوده و پیشرفت بیشتری خواهد داشت (Memar Bashi & Malek Saeidi, 2020). Voroum (2004). رضایت شغلی را واکنش کارکنان در برابر نقشی که در کارشان ایفا می کنند می داند (Kassim et al, 2016). Spector (2007) معتقد است رضایت شغلی نگرشی است که چگونگی احساس مردم را نسبت به مشاغلشان به طور کلی و یا نسبت به حیطه های مختلف آن نشان می دهد (Maadi & Parandin, 2018). رضایت شغلی نشان دهنده اشتیاق و رضایتمندی یک فرد با کارش است. این احساس به عنوان احساسی توصیف می شود که در پایان انجام یک وظیفه تجربه می شود و ممکن است مطلوب یا نامطلوب باشد و به نتایج کار انجام شده وابسته است (Owen et al, 2018). بسیاری از کارکنان به دلیل عدم رضایت از کار، شغل خود را ترک می کنند. این متغیر از طریق اندازه گیری احساس فرد نسبت به دوست داشتن و راضی بودن از کار سنجیده می شود. رضایت شغلی به عنوان احساسات و نگرش های مثبت نسبت به شغل خود، از جمله شاخص های مهم و تأثیرگذار در محیط کار می باشد (Rezaei Dizgah et al, 2018). رضایت شغلی ارتباط مستقیمی با بهره وری و کارایی سازمان و همچنین موفقیت افراد دارد. رضایت شغلی به عنوان یک عامل کمک کننده برای پیشرفت، بهره وری، قدردانی، درآمد، توسعه و موفقیت عمل می کند و باعث ایجاد احساس رضایت می شود (Soleiman et al, 2020). رضایت شغلی می تواند به عنوان یک وضعیت احساسی و عاطفی مطلوب ناشی از ارزیابی و تخمین شغل شخص برای دست یابی یا تسهیل رسیدن به موفقیت و ارزش های شغلی دیده شود. رضایت شغلی نتیجه انتظارات و تجارب از یک شغل بوده و به میزان زیادی غیرفردی و ذهنی و درونی است. رضایت شغلی عاملی است که بر کیفیت خدمات ارائه شده تأثیر گذار است (Pan, 2015).

۲. توانمندسازی شغلی

توانمندسازی به افراد اجازه می دهد تا دانش خود را به اشتراک بگذارند، نقش خود را در ارتقای خلاقیت در محل کار افزایش دهند و به دنبال راههای خلاقانه برای تصحیح اشتباهات و انجام مجدد فرایندهای کاری باشند. توانمندسازی معلمان دارای دامنه متفاوتی از توانمندسازی سایر شرکت کنندگان در محیط آموزشی یا کارکنانی است که در خارج از بخش آموزش کار می کنند و با توجه به توانایی آنها برای مشارکت در فرایندهای تصمیم گیری مربوط به یادگیری و تدریس فراگیر مدرسه تعریف می شود (Asivand, 2018).

بنابراین، رویکرد توانمندسازی در بهینه سازی تحقق رسالت و مأموریت سیستم آموزشی و متعاقباً توسعه جوامع، داشتن مکانیسم های مناسب برای افزایش ارزش آفرین و مؤثر ظرفیت معلمان در جهت نیل به اهداف سیستم های آموزشی با توجه به شرایط و مقتضیات جوامع مختلف (Balkar, 2015). این امر برای سیاست گذاران و مدیران سیستم های آموزشی از اهمیت ویژه ای برخوردار است. در واقع، از آنجا که معلمان به توانایی های خود اعتقاد دارند، هرچه خودکارآمدی و شایستگی بیشتری احساس کنند، انتظار می رود که بیشتر بر فرایندهای مهم ترین هسته فنی مدرسه، آموزش و یادگیری تأثیر بگذارند. آنها باید مطالب صحیح را با توجه به رویکردهای آموزشی جدید ارائه دهند و صبر و تحمل بیشتری را نسبت به دانش آموزان مختل کننده صرف کنند (Razmjoei, 2017). مهم ترین فعالیت بهبود و توسعه منابع انسانی مدارس از

طریق تربیت معلم امکان پذیر است. بنابراین توجه به برنامه‌های توسعه حرفه‌ای معلمان در راستای تحولات جهانی در عصری به نام عصر دانش و فناوری اطلاعات یکی از مهمترین بحث‌هایی است که توجه متخصصان را به خود جلب کرده است (Tahmasebi et al, 2020). Spreitzer (1995) بیان می‌کند که توانمندسازی یک ساختار انگیزشی است که می‌تواند در چهار بعد توصیف شود. بعد اول صلاحیت شغلی نامیده می‌شود و به این واقعیت اشاره دارد که افراد دارای توانایی‌ها و قابلیت‌های لازم برای انجام یک کار هستند. بعد دوم استقلال شغلی است و به این معنی است که افراد توانمند باید در انجام وظایف خود استقلال شغلی داشته باشند و باید برای تخصص شغلی خود تصمیم بگیرند. بعد سوم مؤثر بودن فرد است، به این معنی که افراد مؤثر احساس می‌کنند که نقش مهمی در دستیابی به اهداف سازمان، کنترل نتایج و نتایج شغلی و تأثیرگذاری بر آنچه رخ می‌دهد، دارند. بعد چهارم معناداری است. معنادار بودن فرصتی است برای افراد که احساس کنند اهداف شغلی مهم و ارزشمندی را دنبال می‌کنند، به این معنی که احساس می‌کنند در مسیری حرکت می‌کنند که ارزش وقت و تلاش آنها را دارد (Amirhoseini, 2016).

۳. شایستگی حرفه‌ای

شایستگی در لغت معمولاً به عنوان مناسب برای مقصود، درخور و سزاوار، کفایت‌کننده و یا به معنای درست کیفیت-یافته، قابل پذیرش و رد حالتی نیز به آمادگی کافی برای وارد شدن به حرفه‌ای خاص برمی‌گردد و ارتباط مستقیمی با داشتن گواهی یا تأییدیه خاص در آن حرفه دارد. انجمن بین‌المللی استانداردهای کارآموزی، عملکرد و آموزش، شایستگی را مجموعه‌ای یکپارچه آن مهارت، دانش و نگرش‌هایی می‌داند که فرد را قادر به انجام مؤثر فعالیت‌های یک حرفه‌ی معین یا عمل به استانداردهای مورد انتظار آن حرفه می‌نماید (Karimi, 2013). «شایستگی» عبارت است از توانایی پاسخگویی به تقاضای پیچیده یا انجام فعالیت یا وظیفه با موفقیت. از این رو هر شایستگی با ترکیبی از مهارت‌های شناختی و مهارت‌های عملی، دانش (از جمله دانش ضمنی)، انگیزش، ارزش‌ها و اخلاق، نگرش‌ها، هیجانات و رفتارهای اجتماعی دیگر که در مجموع برای انجام یک عمل در زمینه‌ی خاص بسیج می‌شوند، مرتبط است (Heidari, 2104; From Ryhcen & Tiona, 2007). شایستگی (از لحاظ شایستگی حرفه‌ای) خلاصه‌ای از مهارت‌های شخصی و حرفه-ای، استعدادها و الگوهای رفتاری است که لازم است فرد دارا باشد تا بتواند در انجام وظایف حرفه‌ای، مسئولیت‌ها و در رسیدن به اهداف حرفه‌ای تعریف شده با موفقیت عمل نماید (Jafarabadi, 2015). «شایستگی‌ها توانایی برای انجام کاری و یا موفقیت مؤثر است» به عبارت دیگر، شایستگی‌ها و صلاحیت‌ها مجموعه‌ای از دانش، مهارت، تجربه و توانایی هستند که دستیابی به هدف را پشتیبانی می‌کنند (Niknami & Karimi, 2019). شایستگی حرفه‌ای تنها مهارت‌های ساده نیستند بلکه راه‌های قابل مشاهده‌ای برای دستیابی به عملکرد مؤثر می‌باشند (Zaragoza et al, 2021). آن‌ها از توانایی ذاتی، حاصل توسعه و رشد فرد در هر زمان تا حدودی وابسته به محیط ناشی می‌شوند و اجازه می‌دهد تا فرد به یک عملکرد کارآمد داشته باشد. البته تعاریف متفاوتی هم از مفهوم شایستگی حرفه‌ای ارائه شده است، Plaminek & Fiser (2005) معتقدند که شایستگی فرد خلاصه‌ای از عملکرد مورد نیاز (کار انجام شده) و ظرفیت و پتانسیل (استعدادهای فردی)، است (Blaskovaa et al, 2015).

پیشینه پژوهش

(Sepahbod & Montazeri Najafabadi, 2021)، پژوهشی با عنوان «اثر احساس صلاحیت بر رضایت مسیر شغلی با نقش میانجی فلات زدگی شغلی و محرومیت نسبی (مورد مطالعه: ادارات دولتی منتخب شهرستان نجف آباد)» انجام دادند. نتایج پژوهش نشان داد که احساس صلاحیت بالاتر از پست سازمانی در کارکنان منجر به کاهش رضایت مسیر شغلی آنها در سازمان می‌گردد. (Orgambidez & Almeida, 2020)، در پژوهشی با عنوان «بررسی ارتباط بین توانمندسازی ساختاری و رضایت شغلی از طریق اثر میانجی گری استرس نقش و شایستگی حرفه‌ای: یک مطالعه پرسشنامه مقطعی» به تحقیق پرداختند. نتایج پژوهش نشان داد که بین توانمندسازی ساختاری، استرس نقش و شایستگی حرفه‌ای با رضایت شغلی افراد رابطه معناداری وجود دارد. (Kusumaningsih et al, 2019)، مطالعه‌ای با عنوان «بهبود شایستگی‌های حرفه‌ای مربی در برنامه مشاوره پرستاری از طریق توانمندسازی شغلی: نقش نظریه مراقبت از سوانسون» انجام دادند. نتایج پژوهش نشان داد که دانش، رفتار و مهارت مربیان قبل و بعد از مداخله پیشرفت قابل توجهی وجود داشت. مهارت متور شایستگی با کمترین پیشرفت نسبت به شایستگی دانش و رفتار بود. (Kafami, 2019)، پژوهشی با عنوان «طراحی مدل نیم‌رخ شایستگی کارکنان و تدوین سنجه‌های آن (مورد مطالعه: گروه صنعتی انتخاب سرویس)» انجام داد. نتایج این پژوهش به ۳۵ کد، ۸ مضمون فرعی و ۲ مضمون اصلی که بر شایستگی تکنسین‌ها و کارکنان مراکز تماس تأثیر گذار هستند، رسید. 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. (Gholami Andarati, 2019)، پژوهشی با عنوان «تدوین مدل استاندارد صلاحیت حرفه‌ای معلمان دوره متوسطه دوم» انجام داد. نتایج پژوهش نشان داد مؤلفه‌های مؤثر در صلاحیت حرفه‌ای معلمان عبارتند از: ویژگی‌های فردی، مهارت‌ها، شایستگی‌های عمومی، شایستگی‌های تخصصی، توانمندسازی، ارتقای دانش و ارزیابی معلمان، داشتن روحیه انتقادی و انعطاف‌پذیری، داشتن نگرش غنی نسبت به آموزش و پرورش، استفاده از مهارت‌های فناوری و فضای مجازی. (Jazini & Navaei, 2016)، نیز پژوهشی با عنوان «طراحی مدل توانمندسازی‌های پویا برای ارتقاء شایستگی کارکنان و عملکرد مدیران در ناچا» انجام دادند. نتایج پژوهش نشان داد که توانمندسازی پویای و تمامی ابعاد آن (شناسایی فرصت‌ها، اجرای نوآوری و شکل‌دهی مجدد) موجب رشد و توسعه عملکرد مدیران می‌گردد. (Zende Del, 2016)، پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه بین شایستگی کارکنان با هوش اخلاقی و توانمندسازی کارکنان در دستگاه‌های دولتی شهرستان مشکین شهر» انجام داد. نتایج نشان داد که بین شایستگی و توانمندسازی و هوش اخلاقی کارکنان رابطه معنی‌داری وجود دارد. همچنین به غیر از متغیرهای خدمت به دیگران، معنی‌داری و حق انتخاب کارکنان بقیه متغیرها با شایستگی فردی و حرفه‌ای کارکنان رابطه مثبت و معنی‌داری نشان داد. (Farzane et al, 2015)، پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه صلاحیت‌های حرفه‌ای با توانمندی روان‌شناختی دبیران دوره متوسطه شهرستان شیروان» انجام دادند. نتایج پژوهش نشان داد که صلاحیت حرفه‌ای معلمان دبیرستان‌های شهرستان شیروان بالاتر از میانگین و میانگین فرضی است. 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. (Jiraro et al, 2014)، پژوهشی با عنوان «کاربرد از

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.

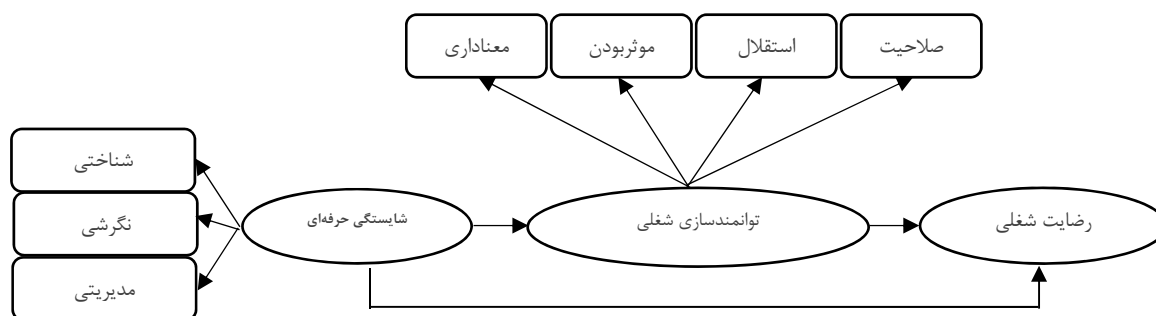
خلاصه نتایج پژوهش‌ها در قالب جدول (۱) ارائه شده است.

جدول ۱: خلاصه نتایج پژوهش‌ها

نام محقق/محققان	نتایج
(Orgambídez & Almeida, 2020)	بین توانمندسازی ساختاری، استرس نقش و شایستگی حرفه‌ای با رضایت شغلی افراد رابطه معناداری وجود دارد.
(Kusumaningsih et al, 2019)	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.
(Jiraro et al, 2014)	ساختار شناسی دانش معلمان و فرهنگ کاری و اخلاق حرفه‌ای آنان در توسعه صلاحیت معلمان نقش مثبت و معناداری داشته است.
(Sepahbod & Montazeri Najafabadi, 2021)	احساس صلاحیت بالاتر از پست سازمانی در کارکنان منجر به کاهش رضایت مسیر شغلی آنها در سازمان می‌گردد.
(Kafami, 2019)	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.

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.

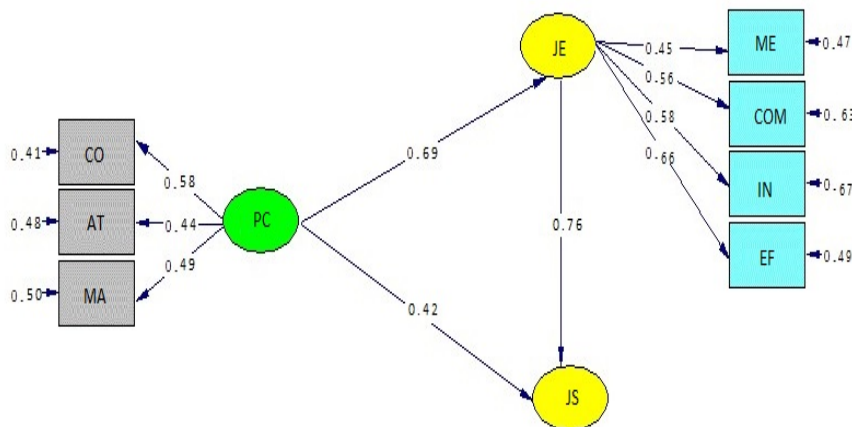
یافته‌های پژوهش

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.

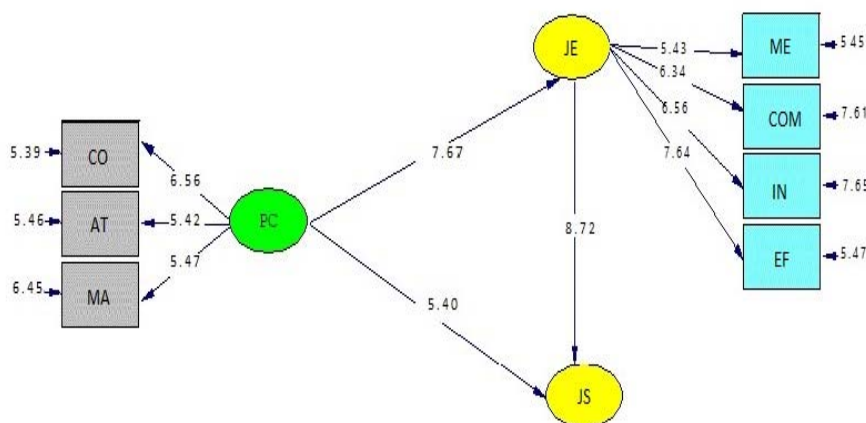
جدول ۳. نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنف متغیرهای تحقیق

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 آزمودن 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., Pournalhosseini, 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)