www.edcbmj.ir e-ISSN: 2345-5284

Education Strategies in Medical Sciences (ESMS)

Journal homepage: www.edcbmj.ir/en e-ISSN: 2345-5284

Baqiyatallah University of Medical Sciences

Empowerment Model of Education Staff Based on Performance Promotion Approach

Hassan Panahi[1], Nader Bohlooli*[1] , Naser Feghhi Farahmand[1], Mortaza Honarmand Azimi[1]

[1]. Department of Management, Faculty of Management, Economics and Accounting, Tabriz Branch, Islamic Azad University, Tabriz, Iran

*Corresponding author: Nader Bohlooli, Department of Management, Faculty of Management, Economics and Accounting,Tabriz Branch, Islamic Azad University, Tabriz, Iran
E- Mail: Na_bohlooli@gmail.com

Article Info

Keywords: education, performance promotion, empowerment, human resources

Abstract

Introduction: One of the most prominent functions of human resources management in the education system is the training of capable teachers and employees, direction; Change, transformation and organizational development. In this regard, the current research was conducted with the aim of introducing the empowerment model of education and training staff, based on the performance promotion approach.

Methods: In terms of its purpose, this research is an application of a qualitative approach to the foundation data method, which was selected using a non-random targeted sampling method, 20 experts and experts in education until reaching theoretical saturation, and collected data during a semi-structured interview and analyzed through coding and continuous comparison with the grand theory method.

Results: Paradigm model with six main categories; Effective control and empoerment of human resourcesimprovement of organizational culture, system dynamics, organizational interactions and promotion of performance with 26 sub-categories were obtained through data analysis and their validity was confirmed.

Conclusion: After the analysis of the data and the final approval of the categories by the experts, the research model was drawn and the results showed that it has the necessary validity for application to empower the employees and teachers of education in order to performance promotion.

Copyright © 2020, Education Strategies in Medical Sciences (ESMS). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License (http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/) which permits copy and redistribute the material just in noncommercial usages, provided the original work is properly cited.

1

مجله راهبردهای آموزش در علوم پزشکی
دوره ۱۷، شماره ۶، ۱۴۰۳
صفحات: ۷۲-۸۱

مدل توانمندسازی کارکنان آموزش و پرورش بر اساس رویکرد ارتقای عملکرد

حسن پناهی[۱]، نادربهلولی[۱*]، ناصرفقهی فرهمند[۱]، مرتضی هنرمند عظیمی[۱]

[1] گروه مدیریت، دانشکده مدیریت، اقتصاد و حسابداری، واحد تبریز، دانشگاه آزاداسلامی، تبریز، ایران

*نویسنده مسئول نادر بهلولی،گروه مدیریت، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران،
ایمیل: Na_bohlooli@gmail.com

چکیده

مقدمه: یکی از برجسته ترین کارکردهای مدیریت منابع انسانی، در نظام آموزش و پرورش، تربیت کارکنان توانمند، جهت؛ تغییر، تحول و توسعه سازمانی است. در این راستا، پژوهش حاضر با هدف معرفی مدل توانمندسازی کارکنان آموزش و پرورش، براساس رویکرد ارتقای عملکرد انجام شده است.

روش‌ها: این پژوهش از نظرهدف، کار بردی با رویکردکیفی به روش داده بنیاد است که با روش نمونه گیری غیر تصادفی هدفمند، ۲۰نفر از افراد خبره و متخصص آموزش و پرورش تا حد رسیدن به اشباع نظری، انتخاب و طی مصاحبه نیمه ساختارمند، داده ها جمع آوری و از طریق کدگذاری و مقایسه مداوم با روش گرند تئوری مورد تحلیل قرارگرفت.

یافته‌ها: مدل پارادایمی شامل شش مقوله اصلی؛ سیستم کنترل، توانمند سازی منابع انسانی، ارتقای فرهنگ سازمانی، پویایی سیستم، تعاملات سازمانی و ارتقای عملکرد با ۲۶مقوله فرعی ازطریق تحلیل داده‌ها به دست آمد و اعتبار آنها تأئید شد.

نتیجه‌گیری: پس ازتحلیل داده‌ها و تأئید نهایی مقوله‌ها توسط خبرگان، مدل پژوهش ترسیم و نتایج نشان دادکه از اعتبار لازم برای کاربرد، جهت توانمندسازی کارکنان و معلمین آموزش و پرورش به منظور ارتقای عملکرد برخورداراست.

واژگان کلیدی: آموزش و پرورش، ارتقای عملکرد، توانمندسازی، منابع انسانی

مقدمه

با توجه به دگرگونی‌های سریع و پرشتاب دانش و معلومات بشری، همه سازمان‌ها به سرعت در حال تغییر می باشند، برای هم سوئی و پاسخگویی به تحولات محیطی، سازمان‌ها باید منابع انسانی خود را،که مهمترین منابع سازمان محسوب می شوند، برای مواجه شدن با این نوع تغییرات آماده کنند و مهمترین کار جهت آماده سازی منابع انسانی، آموزش است [۱]. آموزش و پرورش، از دیر باز، نقش 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 شمارمی روند و عملکرد آنان نقش عمده ی در موفقیت این نهاد دارد. از وظایف اصلی نظام‌های آموزشی در هرکشوری، انتقال میراث فرهنگی جامعه، پرورش استعدادهای دانش آموختگان و آماده کردن آنها برای شرکت فعال درجامعه است. بنابر این، آموزش افراد برای تصدی امور مختلف ضروری می باشد [۲]. سازمان‌های آموزشی ممکن است برای کسب مشروعیت و پاسخگویی در شرایط کاملا متغیر کنونی، خود نیز، نیازمند اصلاحات، تغییرات و شاید هم تحولات بوده و مجبور به بکارگیری بهترین شیوه‌ها و طرح‌ها باشند. لذا به منظور تطابق آموزش و پرورش یک کشور، با پویایی و پیچیدگی‌های زیاد بسترهای محیط‌های داخلی و خارجی، ضرورت دارد، بین دولت و نهادهای ذیربط آن، در بخش‌های مختلف، درخصوص راهبردهای توسعه فراگیر، یک توافق کلی وجود داشته باشد [۳]. نقش ثمربخش نظام آموزش همگانی، از جمله آموزش متوسطه، در تبدیل کردن انسان‌ها به افرادی بالنده، از نظر فرهنگی و اجتماعی از یک سو و تأمین دانش عمومی مورد نیاز نیروی انسانی در بخش های گوناگون اقتصادی، اجتماعی و خدماتی از سوی دیگر، بسیار قابل توجه است [۴]. نظام آموزش و پرورش، یکی از پایه ی ترین نظام‌های اجتماعی است که، عمده ترین قسمت زندگی کودکان و نوجوانان در چارچوب آن می گذرد، بنا بر این، مورد انتظار است که، این نظام با استفاده از ابزارهای مناسب، دائما نقاط ضعف و قوت خود را شناسایی کرده و در جهت بهبود کیفیت فرآیندها گام بردارد [۵]. باتوجه به این که آموزش و پرورش با انسان سر وکار دارد، ازمهمترین حوزه‌هایی است که پژوهش درآن لازم است. به طوری که به دلیل پیچیده بودن مسائل مربوط به اندیشه انسان، پژوهش در این زمینه دارای پیچیدگی‌های خاص بوده و دقت زیادی را می طلبد. از این رو به منظور ارتقای کیفیت تعلیم و تربیت، و اثربخشی آموزشی، باید مهارت‌ها و توانمندی‌های لازم در معلمان تقویت شود و لازمه این امر، مجهز کردن معلمان به بینش علمی و انجام پژوهش است، تا از این رهگذر، به تولید اندیشه اهتمام ورزیده و از این اندیشه در راستای بهبود وضع کلاس درس و مدرسه، استفاده لازم را به عمل آورند [۶]. در فضای رقابتی امروزی، بهبود عملکرد سازمان‌ها و شرکت ها، درگرو پشتیبانی تیم مدیران ارشد وگرایشات استراتژیک آنها، درجهت رشد منابع فکری و ایجاد راهکارهای مبتنی بر عملکرد می باشد، لذا بدون استراتژی سازمانی مناسب برای نوآوری و سرمایه فکری سازمان، بهبود عملکرد و قابلیت‌های نوآورانه امکان پذیر نخواهد بود، لوپز وهمکاران(Lopez & et al) [۷]. عملکرد شغلی یعنی دانایی و توانایی در انجام دادن وظایف خاص که لازمه آن، ورزیدگی درکاربرد فنون و ابزار ویژه و شایستگی عملی در رفتار و فعالیت است. این گونه عملکردها از طریق تحصیل، کارورزی و تجربه به دست می آیند [۸]. عملکرد کارکنان به عنوان، ارزش مجموعه رفتارهای کارکنان، که به صورت مثبت یا منفی در دستیابی به اهداف سازمانی سهیم هستند، تعریف شده است. این تعریف از عملکرد کارکنان، شامل رفتارهایی است که تحت کنترل کارکنان می باشد [۹]. به منظور ارتقا ی عملکرد و بهبود رفتارهای کارکنان، به نحوی که به موفقیت سازمان منجر شود، باید عوامل مؤثر بر عملکرد و رفتار را شناخته و آنها را مدیریت کنیم. بعضی از مهمترین عوامل اثرگذار بر عملکرد کارکنان سازمان‌ها عبارتند از: استعداد، دانش، مهارت، فرصت، منابع و امکانات، انگیزه، هدف، برنامه، مثبت اندیشی، نظم و انضباط، اراده و عزم جدی، برخوردار بودن از الگوهای عملی، احساس نیاز به موفقیت و ... که دستیابی به سطوح بالای عملکرد را تأمین و تضمین می کنند. وظیفه هر مدیری این است که، از طریق کشف و استفاده مناسب از استعدادهای کارکنان، فراهم آوردن فرصت‌های آموزش و یادگیری برای آنها، تأمین ابزار و تفویض اختیار، ایجاد، حفظ و تقویت انگیزه و توجه به فراهم بودن و فراهم ماندن سایر عوامل، شرایط را برای تحقق سطوح بالاتری از عملکرد و موفقیت از سوی کارکنان را ایجاد نماید [۱۰]. درعصرجدید به انسان در

مدیریت، به عنوان سرمایه بی پایان و با ارزش نگریسته می شود، آتریو و همکاران (Atureio & et al). در این عصر، دستیابی به نیروی انسانی توانمند، خشنود و متعهد به عنوان ابزار رقابتی، ضرورت دارد [۱۱]. توانمندسازی فرآیندی است که در آن، از طریق توسعه وگسترش نفوذ و قابلیت افراد وگروه‌ها، به بهبود و بهسازی عملـکردکمک می شود. به عبارت دیگر، توانمندسازی به عنوان یک راهبرد توسعه و شکوفایی سازمانی و یک ابزار قدرتمند برای رفاه کارکنان و افزایش بهره وری درسازمان‌ها ثابت شده است [۱۲]. سابقه استفاده از اصطلاح توانمندسازی در مدیریت، به دموکراسی صنعتی[1]و دخالت دادن کارکنان درتصمیم گیری‌های سازمان، تحت عناوین مختلف؛ تیم سازی[2]، مشارکت[3] و مدیریت کیفیت جامع[4] بر می گردد و آخرین تغییراتی که برروی این موضوع انجام شده، توانمندسازی کارکنان به خود نام گرفته است [۱۳]. رضوی و همکاران، درتحقیقی نشان دادند که، موانع مهمی از قبیل؛ ضعف دانش و مهارت معلمان، دانش آموزان و خانواده‌ها، مشکلات نگرشی و فرهنگی مربوط به؛ معلمان، خانواده ها و دانش آموزان، مشکلات مربوط به زیر ساخت، امکانات ومنابع مالی در فناوری در آموزش وپرورش وجود دارد [۱۴]. سهرابی و همکاران، در پژوهش خود به بررسی توانمندسازی منابع انسانی برای شناسایی عوامل حیاتی و اثر گذار بر موفقیت مدیریت استراتژیک منابع انسانی پرداخته اند، که نتایج تحقیق، ضرورت و اهمیت توجه به توسعه و توانمندسازی کارکنان و نقش مهم منابع انسانی توانمند را در موفقیت مدیریت استراتژیک منابع انسانی نشان می دهد. همچنین نتایج تحقیق کرینشان و سینگ(Krinshan Wesing) نقش کلیدی خبرگان منابع انسانی را، در توسعه و توانمندسازی منابع انسانی نشان می دهد، یعنی حمایت مدیران ارشد سازمان از منابع انسانی و توجه به آنها، از فاکتورهای مهم توانمندسازی منابع انسانی می باشد [۱۵]. فرناندز و مولدگازیو (Fernandez and Moldgazio) در تحقیقی بیان می دارندکه؛ مدارک تجربی زیادی از بخش خصوصی وجود دارد که نشان می دهد، توانمندسازی کارکنان باعث افزایش بهره وری، تعهد سازمانی، بهره وری شغلی و نو آوری می شود. همچنین مطالعات مدیریت نشان می دهد که کارآمدی توانمندسازی در بخش دولتی، سطوح رضایت شغلی و عملکرد را افزایش داده و موجب تشویق نوآوری می شود [۱۶]. ازدیدگاه اسپریتزر(Spreitze)توانمندسازی چهار مؤلفه؛ معناداری، شایستگی، خود تعیینی و تأثیر را شامل می شود. این پژوهشگر خاطر نشان می سازدکه، این چهار بعد شناختی، منعکس کننده یک رویکرد فعال هستند نه منفعل. چند سال بعد، ایتون وکامرون(Eaton and Cameron) ضمن تأیید چهار بعد فوق، بعد اعتماد را به آن اضافه کردند [۱۷]. باتوجه به اوصاف ذکرشده و نتایج تحقیقات پیشین، توانمندسازی وکیفیت عملکرد معلمان وکارکنان، ازجمله مباحثی است که توجه مدیران آموزش و پرورش را به خود معطوف داشته است، زیرا ضعف‌ها و چالش‌های مختلف عملکردی کارکنان این سازمان ازقبیل؛ عدم آشنایی با تکنولوژی‌های آموزشی به روز، عدم توانایی معلمین در درک شرایط دانش آموزان و ایجاد انگیزه درآنها، ضعف توانایی‌های پژوهشی در کارکنان و معلمین، نداشتن انگیزه برای ارتقای توانایی‌های علمی پژوهشی و علمی مهارتی خود، عدم خلاقیت و نوآوری در اصول و روش‌های تدریس و تکیه بر سبک‌های سنتی و... سبب شده است که اکثر دانش آموزان به عنوان خروجی‌های این سیستم، از کیفیت علمی و مهارتی لازم برخوردار نباشند، بنا بر این، یکی از راه‌های مهم رفع این مشکل و مسأله، توانمندسازی کارکنان و معلمین براساس ارتقای عملکرد در سطوح مختلف؛ عملکرد فردی، عملکرد گروهی و عملکرد سازمانی با رویکردهای موقعیتی و روان شناختی است. لذا سازمان آموزش و پرورش باید با شناخت کامل روش‌های مختلف توانمندسازی، گزینه‌های مؤثری را برای توانمندسازی کارکنان خود انتخاب نماید، در این راستا، پژوهش حاضر از طریق شناسایی مؤلفه‌های مؤثر، جهت معرفی یک مدل جدید توانمندساز با هدف ارتقای عملکرد کارکنان این سازمان، با استفاده از روش کیفی صورت گرفته است. باتوجه به مسأله پژوهش، هدف از اجرای این تحقیق، پاسخ پیدا کردن به این سئوال است که؛ مدل توانمنـدسازی کارکنان آموزش و پرورش بر اساس رویکـرد ارتقای عمـلکرد در سازمان آموزش و پرورش استان آذربایجان شرقی چگونه است؟

1. Industrial democracy
2. . team building
3. participation.
4. . Total Quality Management

روش

هدف پژوهش حاضر، معرفی مدل پارادایمی مؤثر برای توانمندسازی کارکنان، از دیدگان خبرگان، متخصصین و مدیران، به منظور ارتقای عملکرد آنان، در سازمان آموزش و پرورش استان آذربایجانشرقی است، این پژوهش، ازنظرهدف،کاربردی ، با رویکرد کیفی به روش داده بنیاد است، برای اجرای این تحقیق، ابتدا منابع کتابخانه‌ی به منظور جمع آوری داده‌های مربوط به ادبیات و پیشینه تحقیق، با نظر و تأیید اساتید راهنما و مشاور، انتخاب و مطالعه شد و سپس از بین افراد خبره، متخصص و مدیران مجرب سازمان آموزش و پرورش استان آذربایجان شرقی، تعدادی با روش نمونه گیری غیر تصادفی هدفمند تعیین و طی مصاحبه نیمه ساختارمند، تا حد رسیدن به اشباع نظری، درخصوص مدل توانمندسازی کارکنان، اظهار نظر نمودند، که داده ها، در مصاحبه شماره ۲۰ به دلیل تکراری شدن پاسخ‌ها و عدم حصول داده‌های جدید به اشباع رسید، اما مصاحبه‌ها جهت حصول اطمینان از عدم وصول داده‌های جدید تا نفر۲۵ ادامه پیدا کرد. در این تحقیق، پژوهشگران بر اساس معیارهای نظیر؛ داشتن حداقل تحصیلات کارشناسی ارشد، داشتن حداقل پنج سال سابقه خدمت در مشاغل آموزشی، پژوهشی و مدیریتی، داشتن انگیزه شرکت در مصاحبه، حجم نمونه را انتخاب نمودند، داده‌های جمع آوری شده، به صورت اولیه و ثانویه درسه مرحله کدگذاری(باز، محوری، انتخابی) و ضمن مقایسه مداوم با رویکرد داده بنیاد مورد تحلیل قرارگرفت.، برای محاسبه پایایی بین دو کدگذار، از بین مصاحبه‌های انجام گرفته، چهار مصاحبه طبق جدول شماره۳ انتخاب و هرکدام از آنها دو بار دریک فاصله زمانی ۱۵روزه تکرار وکدگذاری شد، کل کدها در دو فاصله زمانی ۳۰ روزه برابر ۷۱ و تعداد کل توافقات بین کدها در این دو زمان برابر ۲۶ و تعداد کل عدم توافقات در این دو زمان برابر۱۴ بود که هیچ تفاوتی را در دو زمان ۱۵ روزه نشان نداد. نتیجه پایایی بین دو کد گذار در این تحقیق، با استفاده از فرمول محاسبه ۷۳٪ به دست آمد که بیشتر از۶۰٪ بوده، بنا بر این، قابلیت اعتماد مصاحبه‌های این پژوهش مورد تأئید است.

جدول ۱: سوابق آموزشی، پژوهشی، مدیریتی و تحصیلاتی مشارکت کنندگان در مصاحبه

نوع سابقه	مدت به سال	تعداد	درصد	نوع خدمت	مدت به سال	تعداد	درصد
آموزش	۱۰-۱۵	۲	٪۲۵	پژوهش	۱۰-۱۵	۱	**٪۲۵**
	۱۶-۲۰	۱	٪۱۲.۵		۱۶-۲۰	۰	**۰**
	۲۱-۲۵	۲	٪۲۵		۲۱-۲۵	۲	٪۵۰
	بیش از۲۵	۳	٪۳۷.۵		بیش از۲۵	۱	٪۲۵
	جمع **کل**	۸	٪۱۰۰		جمع **کل**	۴	٪۱۰۰
مدیریت	۱۰-۱۵	۱	٪۱۲.۵	**تحصیلات**	کارشناسی ارشد	۱۷	٪۸۵
	۱۶-۲۰	۳	٪۳۷.۵				
	۲۱-۲۵	۲	٪۲۵		دکترا	۳	٪۱۵
	بیش از۲۵	۲	٪۲۵				
	جمع **کل**	۸	٪۱۰۰		جمع کل	۲۰	٪۱۰۰

جدول۲: محاسبه پایایی بین دوکدگذار

پایایی بین دو گدگذار			
کدهای مصاحبه	کدهای دومرحله	کدهای مورد توافق	کدهای عدم توافق
IN2	۲۱	۵	۵
IN10	۱۹	۷	۲

IN15	۱۶	۸	۴
IN18	۱۵	۶	۳
مجموع	**۷۱**	**۲۶**	**۱۴**

درصد پایایی بین دوکدگذار ۷۳٪=۱۰۰×(۷۱÷۲×۲۶)

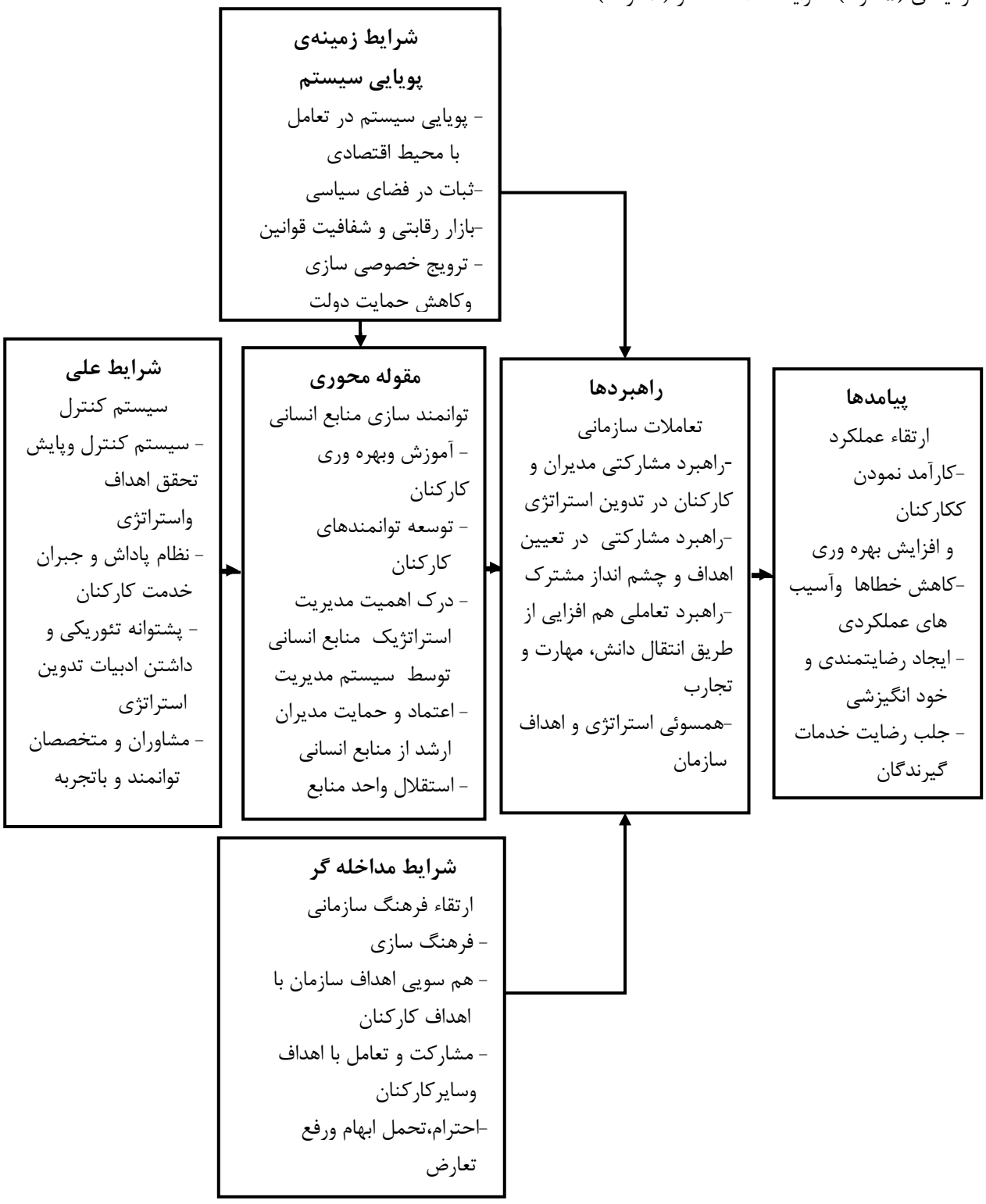
یافته‌ها

یافته‌های پژوهش شامل: شش مقوله اصلی؛ سیستم کنترل، توانمند سازی منابع انسانی، پویایی سیستم، ارتقاء فرهنگ سازمانی، تعاملات سازمانی و ارتقای عملکرد با بیست و هفت مقوله فرعی، به عنوان یافته‌های پژوهش در جامعه مورد مطالعه به دست آمد و اعتبار آنها براساس نتایج حاصل از تحلیل داده‌ها و با نظرخبرگان و متخصصین تأئید و برمبنای آن، مدل پژوهش معرفی شد و نتایج به دست آمده نشان داد که؛ این مدل از اعتبار لازم برای کاربرد، جهت توانمندسازی کارکنان و معلمین برخوردار است.

جدول۳: نتایج کدگذاری باز، محوری و انتخابی

کدهای انتخابی	کد محوری(مقوله اصلی)	کدهای باز (مفاهیم یامقوله های فرعی)
شرایط علی	سیســـتم کنتـــرل	- سیستم کنترل و پایش تحقق اهداف و استراتژی - نظام پاداش و جبران خدمات کارکنان - پشتوانه تئوریکی و دانش ادبیات تدوین استراتژی - مشاوران و متخصصان توانمند و با تجربه
مقوله محوری	توانمند سازی منابع انسانی	- آموزش و بهره وری نیروی انسانی - توسعه توانمندی‌های پرسنل - درک اهمیت مدیریت استراتژیک منابع انسانی - اعتماد و حمایت مدیران ارشد از منابع انسانی - ا ستقلال واحد منابع انسانی
شرایط زمینه ی	پویایی سیستم	- پویایی سیستم در تعامل با محیط اقتصادی - بازار رقابتی و شفافیت قوانین - ترویج خصوصی سازی و کاهش حمایت دولت - ثبات در فضای سیاسی
شرایط مداخله گر	ارتقاء فرهنگ سازمانی	- فرهنگ سازی اهداف پرسنل - مشارکت و تعامل با اهداف و سایرکارکنان - احترام، تحمل ابهام و رفع تعارض - پیشرفت و نیاز به تغییر - همسویی اهداف سازمان با
راهبردها	تعاملات سازمانی	-راهبرد مشارکتی مدیران و کارکنان در تدوین استراتژی - راهبرد مشارکتی مدیران وکارکنان در تعیین اهداف و چشم انداز مشترک سازمانی - هم راستایی استراتژی و اهداف سازمان - راهبرد تعاملی هم افزایی و انتقال دانش، مهارت و تجارب
پیامدها	**ارتقای عملکرد**	-کارآمد نمودن کارکنان و افزایش بهره وری -کاهش خطاها و آسیب‌های عملکردی - ایجاد رضایتمندی و خودانگیزشی - جلب رضایت خدمات گیرندگان

پس از مشخص شدن مقوله محوری، مقول‌های احراز شده در قالب ابعاد شش گانه، با روابط موجود بین آنها ،به صورت؛ شرایط علی (۵مقوله)، مقوله محوری (۶مقوله)، شرایط زمینه‌ی (۵مقوله)، شرایط مداخله گر (۶مقوله)، راهبردها (۵مقوله) و پیامدها (۵مقوله) جای گرفت. با توجه به اجزای کدگذاری محوری و مفاهیم احرازی، در این مرحله، مدل پارادایمی پژوهش طبق شکل۳ ارائه شد.



شکل ۱. مدل پارادایمی پژوهش

بحث

هدف این پژوهش، معرفی مدل توانمندسازی کارکنان آموزش و پرورش بر اساس رویکرد ارتقای عملکرد (درسازمان آموزش و پرورش استان آذربایجان شرقی) است.کم توجهی پژوهش‌های پیشین نسبت به اهمیت توانمندسازی کارکنان از یک طرف و احساس ضرورت این نوع پژوهش ازسوی پژوهشگران حاضر، موجب شد، این موضوع پس ازنیازسنجی و مشورت با مدیران و صاحب نظران آموزش و پرورش انتخاب شود تا در راستای توجه به اهمیت استراتژیک توسعه و توانمندسازی منابع انسانی، ازطریق احراز استعدادهای نهفته آنان و شکوفاسازی با روش‌های مؤثر،که یکی ازضروریات حیات سازمانی است، اقدامات شایسته و بایسته در این خصوص صورت گیرد، چرا که درعصربسیار پیچیده و پرتلاطم امروزی، این سازمان با چالش‌های مختلف سازمانی و محیطی زیادی مواجه است که شرط نخست مقابله با این نوع چالش‌ها و همچنین سوق دادن سازمان به سوی پویایی و بالندگی، توانمندسازی کارکنان و معلمین است، که رسالت سنگین این امر در جامعه، به عهده آموزش و پرورش می باشد. بنابر این، پژوهشگران حاضر، ضمن مطالعه تحقیقات پیشین و سپس اجرای مصاحبه‌ها، به منظورشناسایی چالش‌های موجود، با هدف معرفی مدل مطلوب پارادایمی برای توانمندسازی کارکنان بر اساس رویکرد ارتقای عملکرد، در راستای مقابله با چالش‌های عملکردی، داده‌ها را جمع آوری و تجزیه وتحلیل نمودند، که درنتیجه شش مقوله اصلی ؛سیســتم کنترل، توانمند سازی منابع انسانی، پویایی سیستم، ارتقای فرهنگ سازمانی، تعاملات سازمانی و ارتقای عملکرد، با استفاده از روش‌ها و ابزارکیفی، احراز و نتیجه حاصل شد که، در این سیستم، توانمندسازی براساس رویکرد ارتقای عملکرد، با روز آمد نمودن دانش ، بینش ، مهارت، فرهنگ و تعاملات انسانی با به کارگیری مدل پارادایمی معرفی شده با مقولات اصلی شش گانه و فرعی بیست و هفت گانه، طبق جدول شماره ۴ امکان پذیراست. یافته‌های این پژوهش با نتایج پژوهش رضایی و همکاران همسویی داردکه در پژوهش خود تحت عنوان« پیش بینی ابعاد توانمند سازی روان شناختی با استفاده از مؤلفه‌های سرمایه روان شناختی در معلمان مدارس ابتدایی شهر اصفهان» بیان داشته اندکه؛ واحد منابع انسانی از طریق توانمندسازی کارکنان، به برنامه‌های توسعه‌ی حرفه‌ی اطمینان پیدا کرده و جوی بر سازمان حاکم می شود که ا فراد در سایه آن، احساس آزادی، احترام، انگیزش و اختیار می کنند و ارزش‌های اخلاقی مثل؛ اصالت، اعتماد و اطمینان، درسرلوحه سازمان و اعضای آن قرار می گیرد، که منجر به افزایش بهره وری، رضایت شغلی و تعهد سازمانی می شود [۱۸]. نتایج این تحقیق با نتایج پژوهش مؤمنی و همکاران، تحت عنوان« بسترها و راهبردهای توانمندسازی و ارتقای جایگاه مدیران آموزشی زن» که بیان داشته اند؛ راهبردهای توانمندسازی و ارتقای جایگاه مدیران آموزشی زن، شامل چهار مقوله اصلی، توسعه مدیریت ، پتانسیل‌های فردی، ظرفیت‌های محیطی، سیاسی و اعتبارات بودند که مدیران برای توانمندسازی و ارتقای جایگاه، نیاز دارند، عوامل مؤثر بر توسعه مدیریت را شناسایی و از مؤثرترین آنها بهره ببرند. همچنین پتانسیل‌های فردی، به حالت‌های روان شناختی فرد اشاره دارد که می تواند، باعث افزایش کنترل برکار و وظایف شود، نیز محیط و شرایط سیاسی حاکم بر سازمان، نقش مؤثری در توانمندسازی و ارتقای جایگاه مدیران دارد و همچنین اعتبارات و سایر منابع مالی و فیزیکی، می توانند نقش مؤثری در توانمندسازی و ارتقای جایگاه آموزشی مدیران داشته باشند، همسویی دارد [۱۹]. همچنین یافته‌های نتایج پژوهش حاضر با نتایج پژوهش شیخ الاسلامی و همکاران، که در پژوهشی، تحت عنوان« ارائه مدل توانمندسازی معلمان ابتدایی مبتنی بر رویکرد درس پژوهی» نشان دادند که؛ یکی ازعوامل توانمندسازی معلمان مبتنی بر درس پژوهی، عوامل سازمانی است که می توان به ساختار، فرهنگ و حمایت سازمانی اشاره کرد، همسو می باشد [۲۰]. نتایج پژوهش حسینی و همکاران تحت عنوان« ارائه مدلی جهت توانمند سازی دانشجویان علوم پزشکی با رویکرد استقرار دانشگاه ارزش آفرین» با نتایج پژوهش حاضر همسویی دارد، که بیان داشته اند؛ عوامل فردی، رفتاری، کارآفرینی- ارزش آفرینی به صورت مستقیم و یکسان بر توانمند سازی تأثیرگذارند و لذا برای توانمندسازی دانشجویان باید، بر مؤلفه های شناسایی شده مربوط به فرد تأکید نمود و همچنین نتایج نشان داد که بیشترین تأثیر بر توانمندسازی دانشجویان را عوامل محیطی و زمینه‌ی به صورت غیر مستقیم دارند، بدین لحاظ باید زیر ساخت‌های

محیطی توانمندسازی دانشجویان مهیا و بازنگری اساسی شود [۲۱]. یافته‌های پژوهش خدمتی و همکاران، تحت عنوان« طراحی الگوی مدیریت آموزش و یادگیری توانمندسازی کارکنان» با یافته‌های این پژوهش هم راستا می باشد، که بیان داشته اند؛ آموزش کارکنان و افزایش توانایی‌های فکری و مهارت‌های آنان ، از جمله شیوه‌های متعدد برای توانمندسازی کارکنان است و همچنین آموزش، باعث بهبود توانایی‌ها و مهارت‌ها، دانش، تغییر نگرش و رفتار اجتماعی می شود [۲۲]. با توجه به نتایج پژوهش حاضر و براساس نظر اساتید، متخصصین و خبرگان حوزه منابع انسانی، با کاربردی شدن مدل معرفی شده این تحقیق، کارکنان و معلمان احساس توانمندی نموده، در نتیجه به خود باوری و اعتماد به نفس نسبی دست پیدا می کنند و به این باور می رسندکه، نقش مهمی را جهت تحقق اهداف آموزشی درکمک به ارتقای فرهنگ اجتماعی، مهارت و دانش عمومی ایفا می کنند،که این باور سبب می شود تا آنها به دانش آموزان وتسهیل یادگیری آنان علاقه مند شده و نسبت به وظایف و شأن والای اجتماعی خود نیز واقف شوند و ارتباط منطقی و مناسبی با دانش آموزان داشته و فرصت مناسبی را برای پیشنهادات و انتقادات آنان ایجاد نمایند.

نتیجه‌گیری

در این تحقیق، به استناد مقوله‌های احراز شده، مدل پارادایمی با هدف توانمندسازی کارکنان آموزش و پرورش، بر اساس رویکرد ارتقای عملکرد معرفی شد. نتایج نشان داد که سه مقوله اصلی؛ سیستم کنترل، پویایی سیستم و ارتقای فرهنگ سازمانی با ۱۳مقوله فرعی، به طور مستقیم بر مقوله محوری یعنی توانمندسازی منابع انسانی تأثیرگذار هستند. همچنین مقوله توانمندسازی، فرهنگ سازمانی و پویایی سیستم نیز با ۱۳مقوله فرعی بطور مستقیم بر مقوله راهبرد یعنی تعاملات سازمانی اثرگذار هستند و نیز سیستم کنترل، ارتقای فرهنگ سازمانی و پویایی سیستم به طور غیر مستقیم بر مقوله تعاملات سازمانی اثرگذار هستند. در نتیجه تعاملات سازمانی با چهار مقوله فرعی نیز، منجر به تحقق مقوله پیامد یعنی ارتقای عملکرد با چهارمقوله فرعی می شود. بنا بر این به منظور توانمندسازی کارکنان، به کارگیری مدل معرفی شده در جامعه مورد مطالعه و جوامع مشابه توصیه می شود.

ملاحظات اخلاقی

این پژوهش، باجلب رضایت آگاهانه شرکت کنندگان درمصاحبه صورت گرفته و مستخرج از رساله دکتری مدیریت دولتی با گرایش منابع انسانی با کد پایان نامه ۱۰۲۴۸۱۳۸۰۰۲۹۴۱۴۱۳۹۸۱۶۲۲۸۱۱۹وکد اخلاق به شناسه IR.IAU.TABRIZ.REC.1402.348 به تاریخ ۱۴۰۲/۹/۷ دانشگاه آزاد اسلامی تبریز می باشد.

تضاد منافع

در این مقاله هیچ گونه تضاد منافعی برای گزارش وجود ندارد

سپاسگزاری

درخاتمه، از زحمات اساتید بزرگوار راهنما و مشاور، مدیران و کارکنان خدوم دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز، ریاست وکارکنان پرتلاش سازمان آموزش و پرورش استان آذربایجان شرقی، که در اجرایی شدن این پژوهش ما را یاری نمودند، بی نهایت تقدیر و تشکر نماییم.

منابع

1.Khakrah F, Malekian F, Saeidpuor B, kavyani A. [Designing the Pattern of Organizational Factors Affecting the Transfer of Learning to the Workplace Based on Grounded Theory] . TRJ.2019, 6(4): 66-85. [Persian

2..Izadian Sheyjani M,Sadoughi M.[Developing a model of job satisfaction based on job empowerment and professional competence].GMEP.2022,3(4):141-164. [Persian]

3.Zahedi A,Melkakhlagh A,Mohtashami A,Dostar M.[Designing a Human Resource Management Model for Education in Accordance with the Fundamental Transformation Document].HRMR.2021,13(2): 212-271. [Persian]

4. Hosseini M, Ghourchian N, Jafari P.[The problems and challenges of the professional development of school administrators and their presentation to improve it (case: secondary school documents)] .PHR.JRL.2021,15(63):39-60. [Persian]

5.Najafi shareza MM,Ahmadi SAA,Kamani SMH,geramipor M.[Designing and explaining the

comprehensive model of managerial intelligence (case study: General Administration of
Education and Culture of Qom provinc].HRMR2020,12(4):9-62 [.Persian]
6.Madani Sh,Mohammadipouya S,sayyedinazarlo ST,Azimi Aghbolhgh A[Analyzing the main challenges and obstacles hindering teachers' research in education and upbringing in East Azarbaijan province: a phenomenological study].JSLI.2022,14(2) :1-28. [Persian]
7.Dehchodai M.[Examining the relationship between human resource management practices and employee performance with regard to Mediating role of job conflict in tax
administration of Mazandaran province].International conference on Management, Accounting and Economic Development. 2023. [Persian]
8.Jalali L,Jafari M.[The mediating role of improving human resources in the relationship between knowledge management and job performance teachers].GMEP.2022,4,(3):1-
17. [Persian]
9.Karimi Gh. [The second international conference on education, psychology, counseling, education and upbringing]. 2023. [Persian]
10.Shakeri S[Examining the role of employee empowerment on job turnover and employee performance].National Conference On Improvement and Rebuilding an Organization and Businesses. 2020. [Persian]
11.Eftekhari Z.Nadi M A.[A Model for Recruiting and Training Human Resources in the Preschool System on the Basis of Business School Models in the Selected Countries through Grounded Theory].HRMR, 2021,13(1):201-224 [.Persian]
12.Soheili H,Taherpor Kalantari H,Fandiz H.[Identifying individual factors effective in empowering health insurance employees].HRMR.2020,12(2):189-215. [Persian]
13.Saeidpoor B,Mohammadipoor A.[Examining models and patterns of human resource empowerment in organizations].JOMAIER.2020,2(4):42 - 55. [Persian]
14.Alebrahim N, zarei R, Shahamat N, amirianzade. [Prioritization of learning technology components in education and upbringing with technology Analytical hierarchy]. JSLI. 2022,14(1) :1-25. [Persian.]
15.yeganagi SK, ghorbani J[An overview of the concept and solutions of human resource empowerment]. JREF. 2023, 6 (62) : 79-91.[Persian.]
16. Esmailzadeh AA; Ahmadi S AAA, Fazli K H.[Designing a model for empowering social security organization employees Based on the teachings of Nahjal Balagha]. SID. 2021, 8 (31): 149-176.[Persian.]
17. Mahdizadeh I,Rajaipour S,Siadat S.[Predicting and explaining organizational silence using positive leadership strategies and roleMediation of psychological
empowerment]. JOMC.2023,15,(1): 67-93. [Persian]
18.khayyati M, Atai M. M.[Designing the empowerment model in Iran's government organizations]. JREF.ir.2022,5(19):1163-1184. [Persian]
19. Momeni M,Saemi H, Bayani AA, Safari M.[Platforms and Strategiest for Empovering and improving the position of female educational managers]. IASE. 2021, 14 (1) : 277-286. [Persian]
20. NaserSheikh al-Islami SM, Oladian M, Bakhtiari A. [Presenting the model of empowerment of elementary teachers based on the lesson research approach (case study of Shahr Tehran)] EDJ. 2021, 12 : 108-119.[Persian]
21.Hosseini MH, Kamali Moghaddam S, Harandi A.[Presenting a model for empowering medical students with a deployment approach A valuable university]. 2019, 11, (6) : 129-138. [Persian]
22.Chedmati H, Behrangi MR, Sorani Yancheshmeh R. [Designing a training and learning management model for empowering employees].UMA. 2023, 4, (3) : 19-36. [Persian]