

نقش رهبری بصیر مدیران مدارس در توسعه حرفه‌ای معلمان با میانجی‌گری توانمندسازی روانشناختی

* **سیروس قنبری**، استاد گروه علوم تربیتی، دانشگاه بوعلی سینا، همدان، ایران
اسماعیل حسین پور، دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشگاه بوعلی سینا، همدان، ایران

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش رهبری بصیر مدیران مدارس بر توسعه حرفه‌ای معلمان با میانجی‌گری توانمندسازی روانشناختی انجام شد. روش پژوهش توصیفی، از نوع همبستگی بود که با استفاده از روش معادلات ساختاری انجام شد. جامعه آماری شامل کلیه معلمان مقطع ابتدایی شهرستان سقز بود که تعداد ۹۰۱ نفر اعلام شد که از بین آن‌ها ۲۶۰ معلم به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده و بر اساس جدول کرجسی و مورگان به عنوان نمونه پژوهش انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه‌های رهبری بصیر، توانمندسازی روان‌شناختی و توسعه حرفه‌ای استفاده شد. روایی پرسشنامه‌ها با تحلیل عاملی تأییدی و پایایی پرسشنامه‌ها با روش آلفای کرونباخ (بالای ۰/۷) تأیید شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از مدل معادلات ساختاری و با استفاده از نرم افزار لیزرل انجام شد. نتایج پژوهش حاکی از آن است که سبک رهبری بصیر مدیران مدارس و توانمندسازی روان‌شناختی معلمان بر توسعه‌ی حرفه‌ای معلمان در سطح ۰/۰۱ تأثیر مثبت دارد. رهبری بصیرانه مدیران مدارس به دلیل توانمندسازی روان‌شناختی معلمان تأثیر غیرمستقیم مثبتی بر توسعه‌ی حرفه‌ای معلمان در سطح ۰/۰۵ دارد. با توجه به شاخص‌های برازش به‌دست‌آمده، می‌توان ادعا کرد که مدل رابطه بین رهبری بصیر مدیران و توسعه حرفه‌ای معلمان به دلیل نقش میانجی توانمندسازی، از برازش خوبی برخوردار است.

واژگان کلیدی: توانمندسازی روان‌شناختی، توسعه حرفه‌ای معلمان، رهبری بصیر.

* نویسنده مسئول: s.ghanbari@basu.ac.ir

دریافت مقاله: ۱۴۰۳/۸/۶ پذیرش مقاله: ۱۴۰۴/۱/۲۶

The role of visionary Leadership of school principals on the professional development of teachers with the mediation of psychological empowerment

***Siroos Ghanbari**, ^{Professor}, Department of Education, Bu-Ali Sina University of Hamadan, Hamadan, Iran.

Esmael Hosainpoor, PhD Student in Educational Administration, Bu-Ali Sina University, Hamadan, Iran.

Abstract

The present study aimed to investigate the role of visionary leadership of school principals on the professional development of teachers through the mediation of psychological empowerment. The research method was descriptive, correlational, and conducted using the structural equation method. The statistical population of included all the primary school teachers of Saqez city, which were announced as 901 individuals, among whom 260 teachers were selected as a research sample by simple random sampling method and according to Krejcie and Morgan table. visionary leadership, psychological empowerment and professional development questionnaires were used to collect data. The validity of questionnaires was confirmed confirmatory factor analysis, and the reliability of questionnaires was confirmed with Cronbach alpha method (above 0.7). Data analysis was conducted by structural equation modeling, using Lisrel software. Research results indicated that the visionary leadership style of school principals and the psychological empowerment of teachers have a positive impact upon the professional development of teachers at the level of 0.01. The visionary leadership of school principals has a positive indirect effect on teachers' professional development at the level of 0.05 due to the psychological empowerment of teachers. According to the obtained fit indexes, it can be argued that the model of the relationship between visionary leadership of principals and the professional development of teachers has a good fit due to the mediating role of empowerment.

Keywords: Psychological empowerment, Teachers' professional development, visionary leadership style.

* Corresponding author: s.ghanbari@basu.ac.ir

Receiving Date: 27/10/2024 Acceptance Date: 15/4/2025

مقدمه

نیروی انسانی شاغل در هر سازمان از مهم‌ترین سرمایه‌ها و منابع سازمانی است و تنها عامل هماهنگ-کننده ذی‌شعوری است که نقش اصلی را در میان کلیه عوامل تأثیرگذار در سازمان دارد. (Dai, Zhuang & Huan: 2020). ماندگاری و کارآمدی سازمان به دانش، تخصص‌های مختلف و مهارت‌های منابع انسانی وابسته است. در این راستا سازمان آموزش و پرورش به لحاظ تربیت نیروی انسانی مورد نیاز جامعه از جایگاه والایی برخوردار است. کارایی و اثربخشی فعالیت‌های سازمان آموزشی به عملکرد معلمان آن بستگی دارد. هر اندازه معلمان از آمادگی، شایستگی و توانمندی بیشتری برخوردار باشند؛ سهم بیشتری در ارتقاء سطح کارایی نظام آموزش و پرورش و به تبع آن مدارس خواهند داشت (Azarnoshan et al, 2018). با تغییرات رشته مدیریت، توانمندسازی روانشناختی از طریق ایجاد توسعه سازمانی در مدارس اهمیت پیدا کرده است. ادراکات روانشناختی معلمان از مهم‌ترین مؤلفه‌های سازمان‌های آموزشی است که نقش بسزایی در دستیابی به این توسعه دارند. معلم تنها نقش انتقال اطلاعات را بر عهده ندارد، بلکه فردی است که رفتارها، نگرش‌ها و اطلاعات افراد سازمان را با توجه به مقتضیات زمان به طور مداوم به‌روز می‌کند و این را به سازمان اضافه می‌کند. هر چه ادراک معلمان توسط مدیران بیشتر شود، موفقیت معلم و کیفیت آموزش بیشتر می‌شود (Tanriogen, 2014) یکی از عناصر انگیزشی و رسالت مدیران در سازمان‌ها، کشف استعدادها بالقوه کارکنان و فراهم کردن زمینه و بستر رشد و شکوفایی این استعدادهاست. به این معنا که کارکنان برای مشارکت بیشتر در تصمیم‌گیری‌های سازمانی تشویق شوند و فضایی برای افراد فراهم شود تا بتوانند ایده‌های خوبی خلق کنند و آن‌ها را به مرحله اجرا درآورند، این همان توانمندسازی است (Zandkarimi et al, 2018: 162).

(Tomas & wholthouse, 1990) بر مبنای الگوی کانگر و کانونگو توانمندسازی را به عنوان متغیرهای شناختی تعریف می‌کنند که تعیین‌کننده انگیزش در کارکنان است. در الگوی کانگر و کانونگو قضاوت‌های فردی مبتنی بر کارآمدی شخصی مورد توجه و اهتمام می‌باشد و آن‌ها به عنوان انعکاس شرایط رخدادها و اطلاعات عینی که برای کارکنان اتفاق می‌افتد، در نظر گرفته می‌شوند. (Shafie & Sharifzadeh, 2020: 37). توانمندسازی روانشناختی¹ فرایندی است که به واسطه توسعه و گسترش قابلیت‌ها و توانایی‌های افراد و تیم‌ها به رشد و بهبود مداوم عملکرد کمک می‌کند (Amor et al, 2020: 32). توانمندسازی معلمان به ایجاد ادراک مثبت آن‌ها از قدرت استقلال و کنترل بر کارشان برمی‌گردد و این حس؛ قدرت خودتعیینی، خودارزشی و اعتقاد به خودکارآمدی را تقویت می‌کند (Moradiany Gilani & Zardoshtian, 2020: 163). معلمان با توانایی روانی بالا نسبت به شغل و حرفه خود احساس

1. Psychological Empowerment

خوشایندی دارند؛ آن ها نسبت به آن احساس مسئولیت می‌کنند؛ در نتیجه برای بهبود کار خود سعی می‌کنند چیزهای جدیدی یاد بگیرند و خود را برای نیازهای روز آماده کنند (Motallebinezhad, 2023: 9).

عوامل فردی، اجتماعی، سازمانی و محیطی در توانمندسازی افراد اثرگذار هستند. از جمله عوامل تأثیرگذار بر توانمندسازی معلمان شیوه تعامل آنان با مدیر مدرسه است. اینکه مدیر به چه صورتی مدرسه را مدیریت می‌کند؟ ارتباط و تعامل او با معلمان چگونه است؟ تا چه اندازه به معلمان اعتماد دارد و به آن‌ها اختیار عمل می‌دهد؟ همه این عناصر و فاکتورها بر میزان توانمندسازی معلمان اثرگذاری مثبت دارند (Hamidi & Saadati, 2015: 49). وقتی مدیر مدرسه شخصی توانمند و بانفوذ باشد، معلمان نسبت به اهداف خود آگاه‌تر و نسبت به آن متعهدتر می‌شوند و به پیروی از آن بین اهداف فردی و سازمانی هماهنگی به وجود می‌آید و این مهم؛ عاملی مثبت در بهبود عملکرد آنان و اثربخشی و شکوفایی توانمندی‌های درونی و مطلوب آنان می‌گردد (Hamidi & Saadati, 2015: 57). یک فرض اساسی برای توانمندسازی معلمان این است که معلمان متخصصان مستقلی هستند که زمانی احساس کنند انگیزه و رضایت درونی دارند، مایل‌اند به بهترین شکل ممکن عملکرد خود را در کار به نمایش بگذارند. بر این اساس محققان اتخاذ رویکرد مدیریتی توانمندتر را برای تسهیل توانمندسازی معلمان توسط مدیران، ضروری می‌دانند (Lee & Nie, 2014: 67). رهبران سازمانی قادر هستند با توسعه روابط انسانی، ارتباطات، معناگرایی و جو مثبت-گرایانه در سازمان خود زمینه ارتقای نگرش مثبت کارکنان به نقش خود در سازمان را مهیا سازند و از این طریق میزان اعتماد در سازمان را بالا ببرند (Eftekhari & Rahimi, 2020: 124).

در عصر کنونی برای مواجه مؤثر با سرعت تغییرات و پیشرفت در نهادها و سازمان های آموزشی از جمله مدارس و همچنین مهیا ساختن محیطی آرام و فارغ از هر گونه تنش و کمک به بهبود و ارتقای سطح توانمندی و سلامت روانشناختی معلمان؛ به رهبرانی با بصیرت نیاز داریم که دیدگاه ها و ایده های نو داشته باشند و مراتب ارتباط با یکدیگر را بدون هیچ توقفی پشت سر بگذارند. مفهوم رهبری بصیر برای نخستین بار توسط ساشکین مطرح شد. یک رویکرد همه جانبه و یکپارچه برای درک و ارزیابی مفهوم رهبری است. رهبری بصیر آن گونه که ساشکین تعریف می کند سه معنی یا مفهوم دارد: ۱. رهبر توانایی ایجاد چشم‌اندازهای بلندمدت را دارد. این چشم‌اندازها معمولاً قابلیت تجزیه به دوره‌های زمانی کوتاه را دارند. ۲. رهبر عناصر مهم و اصلی یک چشم‌انداز و آنچه که یک چشم‌انداز به عنوان جهت‌دهنده سازمان باید از آن برخوردار باشد را درک می‌کند. ۳. رهبر توانایی این را دارد تا چشم‌انداز مدنظر خود را به روش های رضایت بخش و قانع کننده ایجاد نماید و آن را به روشی که پیروان قلباً به آن باور داشته باشند، منتقل کند (vedady et al, 2010: 155). نظریه رهبری بصیر^۱ که به مدیران عالی و تفاوت های بین

1. Visionary Leadership

مدیر و رهبر توجه ویژه دارد، دیدگاهی نو در نظریه‌های منتسب به رهبری است، رویکردی خوشبینانه، کاربردی و مولد تغییر است و ضرورت بصیرت بخشی به پیروان در آن مشهود است (Abassian et al, 2020: 92).

رهبران بصیر به عنوان حامل و پیام‌آور چشم‌انداز در مدرسه، درک روشنی از جهت‌گیری و آینده سازمان دارند. انتظار این است که رهبران بصیر در آماده‌سازی، الهام‌بخشی پیروان خود پیش‌تاز باشند و از نظر ذهنی آن‌ها را به خلاقیت و نوآوری تشویق کنند تا بتوانند در تحقق چشم‌اندازهای مدرسه با یکدیگر متحد شوند (Pribudhiana et al, 2020: 499). بصیرت عامل کلیدی برای اصلاح و بازسازی مدرسه است، بنابراین رهبری بصیر نقش اساسی در توسعه پایدار امور مدرسه ایفا می‌کند (yao chung, 2023, 729). تأکید اصلی رهبران بصیر بر ایجاد چشم‌انداز، برقراری ارتباط و تعامل با زیردستان و انتقال چشم‌انداز به پیروان به وسیله شخص رهبر برای تحقق و اجرای چشم‌انداز است. این رهبران از میزان استعداد و هوشی برخوردارند که ضمن توجه به جوانب مختلف اقتصادی، سیاسی، فرهنگی و تکنولوژیکی محیط؛ چشم‌اندازی روشن، واقع‌گرا و الهام‌بخش برای سازمان خود ترسیم می‌کنند (Sargolzaei et al, 2020: 45). رهبران بصیر به خاطر مولفه‌هایی همچون چشم‌انداز و فن بیان، حساسیت محیطی، حساسیت به نیازهای اعضا و انعطاف‌پذیری در تغییر؛ زمینه لازم را برای تمایل به تغییر در معلمان ایجاد می‌کنند و با بهره‌گیری از فرایند یادگیری سازمانی این تأثیر را هم به صورت مستقیم و هم به صورت غیر مستقیم بر تمایل به تغییر معلمان اعمال می‌کنند. (Mohammadi & Ghanbari, 2023: 66). رهبران بصیر قادر به توانمندسازی کارکنان خود هستند زیرا از دیدگاه و نقطه نظر این رهبران افراد و عوامل انسانی درون یک سازمان دارایی‌های ارزشمندی هستند که باید مورد توجه قرار بگیرند (Candra mey et al, 2020: 625). رهبران بصیر با اعتمادسازی در بین معلمان و به‌کارگیری روش‌های ارتقای انگیزشی معلمان در حوزه‌های آموزشی و یادگیری، می‌توانند فرایند یادگیری دانش را توسعه داده و عملکردهای درون‌نقشی و فرآنقشی معلمان را بهبود ببخشند (Milligan, 2021: 13).

در عصر حاضر سازمان‌ها از جمله مدارس مسیر رشد و ترقی خود را در توسعه سرمایه انسانی جست و جو می‌کنند که به وسیله‌ی یادگیری مستمر مانند: سازماندهی دوره‌های آموزشی، مربیگری، کار تیمی و ... تحقق می‌یابند؛ بنابراین یکی از متغیرهای دیگری که در این پژوهش بررسی می‌شود، توسعه حرفه‌ای معلمان است. توسعه حرفه‌ای از مفاهیم جدید در حوزه مدیریت و سازمان است که هدف آن توسعه دانش، بینش و مهارت کارکنان، معلمان و مدیران برای نیل به توسعه سازمانی در محیط پر تلاطم قرن ۲۱ است (yousefi et al, 2020: 15). توسعه حرفه‌ای معلمان، نقشه‌ای سازمان یافته و از پیش تعیین شده برای توسعه دانش، بینش و مهارت‌های تخصصی نیروی انسانی است (Ghanbari & Mohammadi, 2023: 26). برای توسعه حرفه‌ای معلمان سه نوع فعالیت یادگیری را می‌توان در نظر گرفت: الف) یادگیری‌های خاص: مانند تحقیقات مربوط به مباحث تخصصی، پرسش و پاسخ با همکاران در زمینه

مسائل مختلف، نظارت و کنترل منابع موجود و ... می‌شود. ب) یادگیری عمومی: آموزش‌هایی را شامل می‌شود که برای به‌روز کردن و توسعه شغل مؤثر می‌باشند و مواردی مانند مطالعه مقالات، استفاده از اینترنت، بحث با هم‌تایان و ... را در بر می‌گیرد. ج) یادگیری پیشرفته: بر اساس تمرین‌هایی است که بهبود دانش، مهارت و تخصص را به دنبال دارد و فرصت تازه‌ای برای توسعه تخصصی معلمان ایجاد می‌کند (Khoroshi, 2016: 53).

توسعه حرفه‌ای به عنوان فرآیند ایجاد تغییر مثبت در شایستگی‌های آموزشی، اجتماعی، شخصی و حرفه‌ای معلمان توصیف شده است (Mohammadi et al, 2023: 89) توسعه حرفه‌ای همه اقداماتی که معلمان با کمک نظام‌های آموزشی انجام می‌دهند تا دانش، مهارت، شایستگی‌ها و دیگر توانایی‌های خود را گسترش دهند را شامل می‌شود (Adli, 2020: 129). توسعه حرفه‌ای معلمان، راهبردی است که می‌تواند به معلمان برای مواجه شدن با چالش‌های کاری خود کمک کند و همچنین می‌تواند بر خودکارآمدی آن‌ها تأثیر بگذارد (Beidokhti & Salari, 2022: 127). رویکردهای نوین به توسعه حرفه‌ای، طرفدار یادگیری مادام‌العمر هستند و یادگیری حرفه‌ای را مداخله‌های کوتاه‌مدت و مقطعی به حساب نمی‌آورند، بلکه توسعه حرفه‌ای معلمان را فرایندی مداوم و بلندمدت می‌دانند که دامنه فعالیت آن آموزش معلمان در دانشگاه تا دوره‌های ضمن خدمت در هنگام اشتغال و مطالعه فردی معلمان را شامل می‌شود (Aminifard, 2020, 42 Erfani & Hoseinian et al, 2020: 74). به طور کلی می‌توان ادعا کرد بهبود عملکرد دانش‌آموزان و مدرسه زمانی به واقعیت تبدیل می‌شود که: معلمان بر دانش تعلیم و تربیت اشراف تمام و کمال داشته باشند، با همکاران خود تعاملی سازنده باشند، تعهد شغلی بالایی داشته باشند، با فعالیت‌های یادگیری و آموزش عجین شده باشند (Ashrafi & Zainabadi, 2017: 19). در رابطه با موضوع مورد مطالعه، پژوهش‌هایی در داخل و خارج از کشور انجام شده که در ادامه به برخی از آن‌ها اشاره می‌شود:

چنانچه رهبران مدارس از راهبردهایی مانند توانمندسازی روانشناختی بهره بگیرند، می‌توانند شرایط مساعدی جهت همکاری و مشارکت معلمان برای رشد و ارتقاء سطح مدرسه فراهم کنند (Majooni et al, 2023). توجه به انگیزه‌های مادی و غیراقتصادی؛ توجه به نشانگرهای کیفیت برنامه‌های توسعه حرفه‌ای؛ اجرای دوره‌های پژوهش محور در توانمندسازی معلمان مؤثر خواهد بود (Goraishi et al 2023: 90). رهبران بصیر در مدارس متوسطه با بینش و چشم انداز مطلوبی که در خصوص آینده مدرسه دارند در راستای تحقق هدف اصلی مدرسه یعنی یادگیری گام بر می‌دارند (Barkhoda and Amini, 2022). کارکردهای رهبری (فراگرد رهبری، انگیزه، ارتباطات، تعامل و نفوذ، تصمیم‌گیری، کنترل) می‌توانند میزان توانمندسازی معلمان را افزایش دهند (Hamidi & Saadati, 2015: 47).

روانشناختی و یادگیری سازمانی، می‌توانند تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد شغلی کارکنان داشته باشند (Afzali et al, 2014).

یافته‌های پژوهش Zarate et al (2023) نشان داد: شناسایی مهارت‌های رهبری معلمان به رشد و توسعه حرفه‌ای معلمان کمک می‌کند. (Joohvung et al, 2023). عملکرد رهبری مدیران اثرگذاری معناداری بر توانمندسازی روانشناختی و عملکرد شغلی کارکنان دارد (Pada and Wahyudin , 2023).

ارتباط مثبتی بین ادراک معلمان از رهبری فروتنانه در جوامع یادگیری حرفه‌ای و تسهیم دانش معلمان با میانجی‌گری متغیرهای امنیت روانی و توانمندسازی روانشناختی معلمان، برقرار است (Yun Qu et al, 2022).

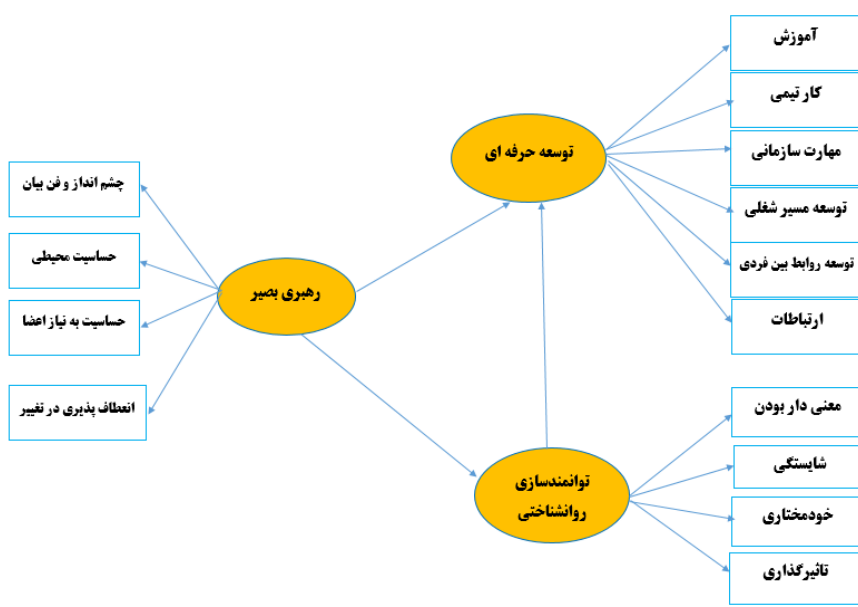
توانمندسازی می‌تواند به عملکرد بهتر و رضایت شغلی کلی بالاتر کارکنان منجر شود (Ibrahim, 2020: 27). یافته‌های پژوهش (Adawiyah et al (2022) حاکی از این بود که رهبران بصیر از طریق آماده‌سازی چشم‌اندازی مورد توافق کامل جامعه و برگزاری فعالیت‌های ارتقای شایستگی معلمان؛ وضعیت حرفه‌ای معلمان را بهبود می‌بخشند. سبک‌های رهبری مدیران تأثیر قابل توجهی بر توانمندسازی روانشناختی کارکنان دارد (Schermuly , 2022).

انگیزه‌های ضمنی چندگانه پیروان که توسط یک رهبر بصیر به شیوه‌های گوناگون برانگیخته می‌شود، تأثیرات زیاد و متقابلی بر روی تعقیب چشم‌انداز توسط پیروان دارند (Kehr et al, 2022). به صورت پیوسته و مداوم توانمندسازی روانشناختی تأثیرات رهبری بر عملکرد کاری را میانجی‌گری می‌کند (Tripathi & Bharadwaja, 2020).

رهبری بصیر و فرهنگ سازمانی با هم روی عملکرد معلمان تأثیرگذاری مثبت و معناداری دارند. (Roni & Ahmad, 2020). در پژوهش (۲۰۲۰) Pribudhiana یافته‌ها نشان داد رهبری بصیر تأثیر قابل توجه و چشمگیری بر آمادگی معلمان و اجرای سیاست‌های آموزشی مدرسه دارد. نتایج پژوهش (Souza & Arthur (۲۰۲۰) گویای این بود رهبران مدارس تلاش آگاهانه‌ای برای پرورش و بهبود فرصت‌هایی که به ارتقای مهارت‌ها، دانش و نگرش‌ها و توسعه حرفه‌ای معلمان منجر می‌شود؛ انجام می‌دهند. رهبران بصیر توانایی متحد ساختن تلاش‌های اعضای سازمان برای دستیابی به نتایج و اهداف سازمان را دارند، با مکانیسم‌های آموزش و یادگیری سازمانی زمینه توانمندسازی و توسعه حرفه‌ای آنان را فراهم سازد (Andriani et al , 2018).

با توجه به نقش رهبران بصیر در تدوین چشم‌انداز سازمان و تجهیز و بسیج نمودن کلیه منابع انسانی و مادی موجود برای بهبود و ارتقای سطح رشد و توسعه حرفه‌ای معلمان و همچنین تأثیرگذاری‌های مثبت و ادراک مثبتی که معلمان از توانایی‌های خود به هنگام انجام فعالیت‌های آموزشی و یادگیری از خود نشان می‌دهند، ضرورت مطالعه و بررسی جامعی را برای پاسخگویی به این سوال که آیا بهره‌گیری از سبک رهبری بصیر مدیران می‌تواند در توسعه حرفه‌ای معلمان با میانجی‌گری توانمندسازی روانشناختی معلمان اثرگذار باشد یا خیر؟ را فراهم نمود.

با توجه به مبانی نظری و سوابق پژوهشی متغیرها، مدل مفهومی پژوهش به شکل زیر ترسیم شد:



روش شناسی پژوهش

روش پژوهش کمی و از نوع تحقیقات همبستگی با رویکرد مدل سازی معادله ساختاری کوواریانس محور است. جامعه آماری پژوهش کلیه معلمان دوره ابتدایی شهرستان سقز در سال تحصیلی ۱۴۰۳-۱۴۰۲ به تعداد ۹۰۱ نفر (۵۷۵ مرد و ۳۲۶ نفر زن) بود. حجم نمونه بر اساس جدول کرجسی و مورگان برابر با ۲۶۰ نفر تعیین شد که از این تعداد ۱۳۷ نفر مرد و ۱۲۳ نفر زن بودند. با توجه به هدف پژوهش و جامعه مورد مطالعه از روش نمونه گیری تصادفی ساده برای گردآوری داده ها استفاده شد. برای داده های پژوهش از سه پرسشنامه به شرح زیر استفاده شد:

۱. پرسشنامه رهبری بصیر (Conger & Kanungo (1998): شامل ۳۳ گویه و در قالب ۴ بعد چشم انداز و فن بیان (گویه های ۱ تا ۱۰)، حساسیت محیطی^۱ (گویه های ۱۱ تا ۱۸)، حساسیت به نیاز

1. Vision & Articulation

اعضا^۱(گویه‌های ۱۹ تا ۲۶) و انعطاف‌پذیری در تغییر^۳(گویه‌های ۲۷ تا ۳۳) بر اساس طیف لیکرت پنج درجه‌ای تنظیم شده است. جهت تعیین پایایی آن از روش آلفای کرونباخ استفاده شد، مقادیر آلفای پرسشنامه عبارت‌اند از: پرسشنامه رهبری بصیر (۰/۹۷)، بعد چشم‌انداز و فن بیان (۰/۹۳)، بعد حساسیت محیطی (۰/۹۲)، بعد حساسیت به نیاز اعضا (۰/۸۴) و بعد انعطاف‌پذیری در تغییر (۰/۹۱) که بیانگر پایایی مناسب پرسشنامه بود. جهت تعیین روایی آن از تکنیک تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم استفاده شد. با توجه به نتایج تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم، شاخص‌های برازش پرسشنامه عبارتند از: مقدار χ^2 (۸۸۲/۰۹)، درجه آزادی (۴۹۱)، نسبت χ^2 دو بر درجه آزادی (۱/۷۹)، CFI، RMSEA (0.046)، GFI (0.97) و AGFI (0.91)، لذا می‌توان گفت پرسشنامه برازش مناسب و قابل قبولی دارد(روایی سازه) است؛ همچنین مقادیر بار عاملی استاندارد شده گویه‌ها و مقادیر تی بارهای عاملی بیانگر معنادار بودن بارهای عاملی ۳۳ گویه پرسشنامه در سطح ۰/۰۵ بود.

۲. پرسشنامه توانمندسازی روانشناختی (Spritzer (1995 : شامل ۱۲ گویه و در ۴ خرده مقیاس احساس شایستگی(سؤالات ۱ تا ۳)، احساس خودمختاری(سؤالات ۴ تا ۶)، احساس مؤثر بودن(سؤالات ۷ تا ۹) و احساس معنی‌داری(سؤالات ۱۰ تا ۱۲) و در مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرت طراحی گردیده است. اسپریتزر ضمن نشان دادن روایی مطلوب پرسشنامه، پایایی ابزار را با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۰۰ / ۸۷ گزارش کرده است. روایی پرسشنامه در تحقیقات داخلی عباسپور و بدری(۱۳۹۳) باروتکوب و شریف‌آبادی(۱۳۹۳) مورد تأیید بوده در این پژوهش نیز پایایی آنها به ترتیب برابر ۰/۷۶، ۰/۸۴، ۰/۸۶ و ۰/۸۰ برآورد گردید.

۳. پرسشنامه توسعه حرفه‌ای (Nowa (2008 : در قالب شش بعد (آموزش، کار تیمی، مهارت سازمانی، توسعه مسیر شغلی، توسعه روابط بین‌فردی و ارتباطات) شامل ۳۰ گویه بر اساس طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت طراحی شده است. جهت تعیین پایایی آن از روش آلفای کرونباخ استفاده شد، مقادیر آلفای پرسشنامه عبارت‌اند از: پرسشنامه توسعه حرفه‌ای (۰/۹۵)، بعد آموزش (۰/۸۹)؛ بعد کار تیمی (۰/۹۰)؛ بعد مهارت سازمانی (۰/۸۹)؛ بعد توسعه مسیر شغلی (۰/۷۴)؛ بعد توسعه روابط بین‌فردی (۰/۸۴) و بعد ارتباطات (۰/۷۵) که بیانگر پایایی مناسب پرسشنامه بود. جهت تعیین روایی آن از تکنیک تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم استفاده شد. با توجه به نتایج تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم شاخص‌های برازش پرسشنامه عبارت‌اند از: مقدار χ^2 دو (۷۷۶/۸۳)، درجه آزادی (۳۹۹)، نسبت χ^2 دو بر درجه آزادی (۱/۹۴)، CFI(0.97)، RMSEA(0.051)، GFI(0.92) و AGFI(0.90)، لذا می‌توان گفت این پرسشنامه

1. Environmental Sensivity

2. Sensitivity to Member Needs

3. Flexibility to Change

مدیریت بر آموزش سازمانها

دارای برآزش مناسب و قابل قبول (روایی سازه) است؛ همچنین مقادیر بار عاملی استاندارد شده گویه‌ها و مقادیر تی بارهای عاملی بیانگر معنادار بودن بارهای عاملی سی گویه پرسشنامه در سطح ۰/۰۵ بود.

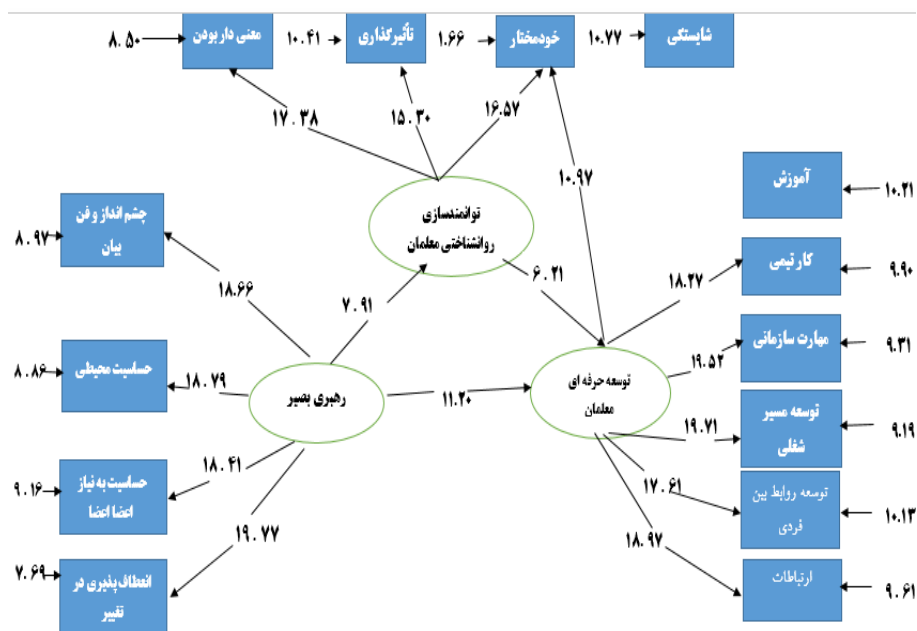
یافته‌ها

حجم نمونه آماری پژوهش برابر ۲۶۰ نفر بود که از این تعداد ۱۲۳ نفر (۴۷ درصد) زن و ۱۳۷ نفر (۵۳ درصد) مرد بودند. از نظر سنی، ۶۶ نفر (۲۵/۴ درصد) در دامنه سنی ۳۰-۲۱؛ ۸۶ نفر (۳۳/۱ درصد) در دامنه سنی ۴۰-۳۱؛ ۸۵ نفر (۳۲/۷ درصد) در دامنه سنی ۵۰-۴۱ و ۲۳ نفر (۸/۸ درصد) بالای ۵۰ سال بودند. از نظر تحصیلات، ۶ نفر (۲/۳ درصد) مدرک کاردانی؛ ۱۵۷ نفر (۶۰/۴ درصد) کارشناسی؛ ۹۳ نفر (۳۵/۸ درصد) کارشناسی ارشد و ۴ نفر (۱/۵ درصد) مدرک دکتری داشتند. همچنین از نظر سابقه کاری، ۱۲۴ نفر (۴۷/۷ درصد) بین ۱-۱۰ سال؛ ۶۳ نفر (۲۴/۲ درصد) بین ۲۰-۱۱؛ ۶۵ نفر (۲۵ درصد) بین ۳۰-۲۱ و ۸ نفر (۳/۱ درصد) بالای ۳۰ سال سابقه کاری داشتند.

جدول ۱. شاخص‌های توصیفی و ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

	۳	۲	۱
۱. رهبری بصیر			۱
۲. توسعه حرفه ای		۰/۷۶**	۱
۳. توانمندسازی	۰/۶۶**	۰/۶۱**	۱
میانگین	۴۹/۶۳	۱۰۶/۱۳	۱۱۹/۹۷
انحراف استاندارد	۸/۸۷	۲۴/۱۷	۲۵/۸۹
کجی	-۱/۲۴	-۰/۱۲	-۰/۶۴
کشیدگی	۱/۹۸	-۰/۲۴	۰/۵۴

مدیریت بر آموزش سازمانها



شکل ۲. مدل تجربی با مقادیر شاخص t رهبری بصیرمدیران با توسعه حرفه ای معلمان با نقش میانجی توانمندسازی معلمان ابتدایی

جدول شماره ۲. آزمون فرضیات پژوهش

پیش بین	وابسته	مسیر	T	نتیجه
۱. رهبری بصیر	←	توانمندسازی	۰/۵۲	تایید
۲. رهبری بصیر	←	توسعه حرفه ای	۱۱/۲۰	تایید
۳. توانمندسازی	←	توسعه حرفه ای	۶/۲۱	تایید
۴. رهبری بصیر	←	توانمندسازی	۴/۳۴	تایید

نتایج بدست آمده در جدول ۲ بیانگر این است که مقدار اثر متغیر رهبری بصیر بر روی متغیر توانمندسازی (۰/۵۲) و با مقدار تی (۷/۹۱) در سطح $p < ۰/۰۱$ معنادار هست. اثر رهبری بصیر بر روی متغیر توسعه حرفه ای (۰/۶۶) و با مقدار تی (۱۱/۲۰) در سطح $p < ۰/۰۱$ معنادار هست. همچنین مقدار اثر متغیر توانمندسازی بر روی متغیر وابسته توسعه حرفه ای (۰/۳۱) با مقدار تی (۶/۲۱) در سطح $p < ۰/۰۱$ نیز

معنادار هست. در نهایت مقدار اثر رهبری بصیر بر روی متغیر وابسته توسعه حرفه‌ای به واسطه متغیر توانمندسازی (۰/۱۶) و با مقدار تی (۴/۳۴) در سطح $p < 0/01$ هم معنادار هست .

جدول شماره ۳. برآورد ضرایب استاندارد شده اثرات مستقیم، غیر مستقیم و اثر کل متغیرهای پیش بین بر توسعه حرفه ای معلمان

اثر کل	اثر غیر مستقیم	اثر مستقیم			
۰/۵۲		۰/۵۲	توانمندسازی	←	رهبری بصیر
۰/۸۲	۰/۱۶	۰/۶۶	توسعه حرفه ای	←	رهبری بصیر
۰/۳۱		۰/۳۱	توسعه حرفه ای	←	توانمندسازی

نتایج بدست آمده در جدول ۳ بیانگر این است که مقدار اثر مستقیم متغیر رهبری بصیر بر روی متغیر توانمندسازی برابر ۰/۵۲ و در سطح $p < 0/01$ معنادار هست. اثر مستقیم رهبری بصیر بر روی متغیر توسعه حرفه‌ای برابر ۰/۶۶ و در سطح $p < 0/01$ معنادار هست . همچنین مقدار اثر مستقیم متغیر توانمندسازی بر روی متغیر وابسته توسعه حرفه ای برابر ۰/۳۱ و در سطح $p < 0/01$ نیز معنادار هست . در نهایت مقدار اثر غیر مستقیم رهبری بصیر بر روی متغیر وابسته توسعه حرفه‌ای برابر ۰/۱۶ و اثر کل آن نیز برابر ۰/۸۲ در سطح $p < 0/01$ معنادار هست، بدین ترتیب هر چهار فرضیه پژوهش مورد تأیید قرار گرفت.

جدول ۴. شاخص‌های برازش مدل

شاخص برازش	دامنه مورد قبول	مقدار مشاهده شده
X^2		۲۰۹/۳۶
Df		۷۳
X^2/df	<۳	۲/۸۶
ریشه میانگین مجذورات تقریب (RMSEA)	<۰/۰۸	۰/۰۶۲
شاخص نیکویی برازش (GFI)	>۰/۹	۰/۹۳
شاخص مقایسه ای برازش (CFI)	>۰/۹	۰/۹۶
شاخص نرم شده برازش (NFI)	>۰/۹	۰/۹۵
شاخص غیرنرم شده برازش (NNFI)	>۰/۹	۰/۹۴
شاخص افزایشی برازش (IFI)	>۰/۹	۰/۹۶

بر اساس داده‌های جدول ۴، شاخص ریشه دوم میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA) برابر ۰/۰۶۲ است که از میزان ملاک (۰/۰۸) کمتر است. شاخص‌های AGFI، CFI، GFI و NFI و IFI نیز بالاتر از ملاک مورد نظر (۰/۹) هستند. با توجه به شاخص‌های برازش به دست آمده می‌توان گفت که مدل رابطه رهبری بصیر با توسعه حرفه‌ای معلمان با توجه به نقش واسطه‌ای توانمندسازی از برازش خوبی برخوردار است. با توجه به این نتایج مدل مفهومی پژوهش تایید می‌شود.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف پژوهش بررسی نقش رهبری بصیر مدیران مدارس در توسعه حرفه‌ای معلمان دوره ابتدایی شهرستان سقز با میانجیگری توانمندسازی روانشناختی معلمان بود. نتایج بیانگر آن بودند که: رهبری بصیر مدیران مدارس بر توسعه حرفه‌ای معلمان اثر دارد. نتایج حاصل از این فرضیه با نتایج پژوهش‌های (Zerate et al (2023), Joohvung et al (2023), Barkhoda & Amini (2020) Souza & Arthur (2020), Pribudhiana در تعریف رهبری بصیر عامل چشم انداز اهمیت ویژه‌ای دارد. به این معنا که این رهبران با خلق تصاویر واقعی، قابل تحقق، جذاب و مطلوب از آینده سازمان و انتقال آن به زیردستان خود در عصر تغییرات، نقش مهم و حیاتی در موفقیت و دوام سازمان‌ها دارند این رهبران به خوبی از عهده‌ی رشد و توسعه‌ی کارکنان خود بر می‌آیند. از نظر این رهبران نیروی انسانی سازمان دارای‌های ارزشمندی هستند که باید مورد توجه قرار بگیرند. رهبران بصیر در مدارس از طریق ایجاد جوی آکنده از اعتماد در بین معلمان و به کارگیری روش‌ها و تکنیک‌های ارتقایی و انگیشتی در حوزه‌های آموزش و یادگیری می‌توانند معلمان را برای شرکت در دوره‌های آموزشی ترغیب کنند تا در راستای رشد و توسعه‌ی حرفه‌ای و ارتقای سطح دانش و یادگیری خود گام بردارند. به طور کلی در تبیین این فرضیه می‌توان گفت توجه کردن به قابلیت‌ها و استعداد‌های معلمان و فراهم کردن شرایط مساعد برای رشد و توسعه‌ی حرفه‌ای آن‌ها از رسالت‌های خطیر رهبران بصیر است.

سبک رهبری بصیر مدیران مدارس بر توانمندسازی روانشناختی معلمان اثر دارد. نتایج به دست آمده از این فرضیه را می‌توان با توجه به نتایج حاصل از مطالعات (Majooni et al (2023), Peda & Wahyudin (2022), Schermuly (2022), Yun Qu (2022), Hamidi & Saadati (2015) تبیین کرد. نتایج پژوهش‌ها نشان می‌دهد رهبران مدارس به عنوان اصلی‌ترین عامل در ایجاد شرایط مطلوب و مساعد، جهت محقق ساختن اهداف آموزشی بر روی کیفیت روابط محیط کار و نحوه‌ی درک و تفسیر معلمان از رفتارها و کنش‌های خود و میزان خشنودی و رضایت شغلی آن‌ها تاثیرگذاری مثبت دارند. رهبران بصیر با توجه به قدرت تجسم، آینده‌نگری و تصویرپردازی که نسبت به آینده دارند قادر خواهند بود با خلق تصاویر واقعی، تحقق‌پذیر و جذاب و انتقال آن به معلمان در جهت بهبود و رشد وضعیت

توانمندسازی روانشناختی آنها گام بردارند. رهبران بصیر با توجه به نقش مهمی که در همگام نمودن افراد و منسجم کردن تلاش‌های آن‌ها در تحقق چشم‌انداز دارند در توسعه و گسترش قابلیت‌ها و توانایی‌های معلمان و بهبود عملکرد آن‌ها تاثیرگذاری مثبت دارند و می‌توانند موجبات توانمندی آن‌ها را به لحاظ روانی فراهم آورند.

توانمندسازی روانشناختی معلمان بر توسعه حرفه‌ای معلمان اثر دارد. یافته‌های حاصل از این فرضیه با نتایج پژوهش‌های (Goraishi et al (2023), (Kehr et al (2022), (Triphathi & Afzali (2014) و (Malek (2019), (Ibrahim (2020), (Esmaeli et al (2020), (Bhradwaja et al هم جهت و هم سو است. اعتقاد بر این است در فضایی که توانمندی و ادراک کارکنان نسبت به رفتارهای خودشان مورد توجه قرار می‌گیرد، کارکنان به راحتی با یکدیگر ارتباط برقرار می‌کنند و با مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها و فعالیت‌های سازمانی احساس شایستگی خواهند کرد. زمانی که معلمان در مدارس در انجام دادن وظایف آموزشی و پرورشی خود احساس توانمندی بیشتری کنند به شغل و حرفه‌ی خود علاقه‌ی بیشتری نشان خواهند داد و تلاش خواهند کرد با درگیر شدن در فعالیت‌های شغلی و حرفه‌ای خود، کیفیت دانش، نگرش و مهارت‌های خود را بالا ببرند. میزان بالای توانمندی معلمان موجب می‌شود معلمان پیوسته در تلاش باشند خود را به سلاح علم، دانش و آگاهی مجهز سازند تا موجبات بهبود وضعیت آموزشی مدارس و یادگیری دانش‌آموزان را فراهم آورند.

سبک رهبری بصیر مدیران مدارس به واسطه توانمندسازی روانشناختی بر توسعه حرفه‌ای معلمان اثر دارد. نتیجه حاضر با تلفیق نتایج مطالعات ارائه‌شده در پژوهش و نتایج حاصل از یافته‌های (2022) (et al (2022), (Adawiyah et al (2022), (Roni (2020), (Souza & Arthur (2020), (Infantini et al (2017) و (Andriani al همسو است. نتایج پژوهش بیانگر آن است که رهبری بصیر مدیران مدارس به واسطه توانمندسازی روانشناختی بر توسعه حرفه‌ای معلمان اثر دارد. همچنین توانمندسازی معلمان با توسعه حرفه‌ای ارتباط مثبت و معناداری دارند. با توجه به یافته پژوهش مدل مفهومی پژوهش مبنی بر اثرگذاری مستقیم و غیرمستقیم رهبری بصیر بر روی توسعه حرفه‌ای معلمان به واسطه توانمندسازی روانشناختی معلمان تایید شد. در تبیین یافته‌های مربوط به این فرضیه می‌توان گفت رهبران بصیر در ایجاد چشم‌انداز، انتقال آن به سازمان در جهت‌گیری‌ها و درک موقعیت سازمان و مدارس به وسیله‌ی معلمان نقش مهم و اساسی بر عهده دارند. رهبران بصیر در آماده‌سازی و الهام بخشی پیروان خود پیشگام هستند و سعی می‌کنند شرایط مساعدی جهت همکاری و مشارکت معلمان در مدارس فراهم کنند. وقتی که معلمان در فعالیت‌ها و مسئولیت‌های مشارکت داده می‌شوند ادراک مثبتی نسبت به توانایی‌ها و استعدادهای خود پیدا می‌کنند و پیوسته تلاش خواهند نمود با شرکت در جلسات آموزشی و دوره‌های ضمن خدمت و شرکت در فعالیت‌های فردی و گروهی در راستای رشد و ارتقای شایستگی‌های علمی و فنی خود گام بردارند و وضعیت حرفه‌ای خود را بهبود ببخشند.

مدیریت بر آموزش سازمانها

بر اساس نتایج حاصل از پژوهش پیشنهاد می‌شود که آموزش و پرورش زمینه لازم را برای توسعه حرفه‌ای معلمان فراهم کند تا ضمن تقویت یادگیری معلمان، نگرش آنان نیز تحت تأثیر قرار گیرد. پیشنهاد می‌شود عناصر و فاکتورهای مهم و تأثیرگذار در تقویت توسعه حرفه‌ای معلمان ارتقاء یابد و به مواردی مانند: عناصر کلیدی رهبری آموزشی (کمک معلمان، رشد معلمان، اقدام پژوهی، رشد جمعی معلمان، برنامه تحصیلی) را که باعث افزایش میزان توسعه حرفه‌ای معلمان می‌شوند توجه ویژه شود و برنامه‌ریزی‌های در سطح کلان و خرد آموزش و پرورش مورد اجرا قرار گیرد شد. به مدیران توصیه می‌شود محیطی سالم عاری از هر گونه تنش برای معلمان فراهم آورند و به صورت مستمر سلامت جسمی و روانی معلمان را در اولویت قرار دهند تا سطح توانمندی روانی آن‌ها ارتقاء یابد. به مدیران ادارات آموزش و پرورش پیشنهاد می‌شود به صورت پیوسته و مداوم کارگاه‌های آموزشی مبتنی بر محتوا و مباحث علمی نظریه‌های نوین در زمینه سبک‌های رهبری مدیران به ویژه سبک رهبری بصیر برگزار نمایند.

پیشنهاد می‌شود دوره‌های آموزشی برای معلمان برای آشنایی با تأثیر سبک‌های مختلف رهبری مدیران بر رشد و توسعه حرفه‌ای معلمان و تقویت توانمندسازی روانشناختی معلمان برگزار نمایند. از جمله محدودیت‌های این پژوهش استفاده از پرسشنامه‌های خودگزارش دهی برای ارزیابی متغیرها و محدود شدن نمونه آماری پژوهش به معلمان مدارس ابتدایی شهرستان سقز بود. مطلوب این است که در تعمیم یافته‌های پژوهش به معلمان سایر مقاطع و مناطق دیگر آموزشی با احتیاط عمل کرد.

تشکر و قدردانی

پژوهشگران وظیفه خود می‌دانند از تمامی معلمان بزرگواری که با صبر و سعه‌ی صدر ما را در تکمیل پرسشنامه‌های این پژوهش یاری نمودند نهایت تشکر و قدردانی را به عمل آورند.

تعارض منافع / حمایت مالی

حقوق مادی و معنوی مالکیت فکری محققان بر اساس قانون کپی رایت و با ذکر منبع محفوظ مانده است. نتایج حاصل از این پژوهش با منافع هیچ سازمانی تعارض ندارد. کلیه منابع مالی این پژوهش را محققان تهیه و تامین نموده‌اند.

منابع

Abbasian Esfarani, M., Hoveida, R., & Abedi, A. (2020). Structural Modeling Effect of Visionary Leadership on Principals' Performanc. (Study in Isfahan Educational

- Organization). *Public management research journal*. Vol. 13 (48), 87–106. [in Persian]
- Adli, F. (2020). Identifying the key component for the establishment of knowledge management for teachers sustainable professional development. *Quarterly journal of research in teacher training*, Vol. 1 (1), 109–135. [in Persian]
- Afzali, A., Arash Motahari, A., & Hatami Shirkouhi, L. (2014). Investigating the influence of perceived organizational support, psychological empowerment and organizational learning on job performance. an empirical investigation. *Tehnicki vjesnik*, 21 (3), 623-629. [in Persian]
- Amor, A. M., Vázquez J. P., & Faíña, J. A. (2020) Transformational leadership and work engagement: Exploring the mediating role of structural empowerment. *Eur Manag Journal*, 1, 38(1), 169-178.
- Andriani, S., Kesumawati, N., & Kristiawan, M. (2018). The influence of the transformational leadership and work motivation on teacher's performance. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 7(7), 19-29.
- Ashrafi, S., & Reza Zainabadi, H. (2017). Engagement with a teacher's job: Examining syndromes, dimensions, and assessing the status of schools in the city of Khorramabad. *Quarterly Journal of Educational Innovation*, 64, 7-18. [in Persian]
- Azarnioshan, M., Mashayekh, M., & Shirmahaleh, F. (2018). The relationship between organizational innovation and job performance and job satisfaction. *Quarterly Journal of Innovation and Creativity in Human Sciences*, Vol, 8 (3), 94–75. [in Persian]
- Barkhoda, Jamal., & Amini, Ali. (2022). An Analysis of the Challenges of visionary leadership in secondary schools. *Journal of New Approaches in Educational Administration*, 13(4), 1-21.
- Bay, Naser. (2019). Studying the relationship between discrimination in the workplace and the quality of work life of physical education teachers in Golestan province. *Journal of Human Resource Management in Sports*, Vol. 6 (2), 333–344. [in Persian]
- Candra, Mey., Shunty, C., Gunawan, I., & Sobri, A. (2020). Relationship of School Visionary Leadership and Organizational Climate with Teacher Performance, Advances in Social Science. *Education and Humanities Research*, vol. 508, 623–629. [in Persian]
- Eftekhari, F., & Rahimi, H. (2020), The mediating role of psychological empowerment in the effect of positive leadership on organizational trust (case study: Kashan school teachers). *Human Resource Studies Quarterly*, Vol. 10 (2), 101-124. [in Persian]
- Erfani, N., & Amini Mofrad, M. (2020). Examination of Solutions for Professional Development of Elementary School Teachers in Lalegin. *Journal of Teacher's Professional Development*, Vol. 5, Issue. 1, 41-57. [in Persian]
- Esmaeli, E., & Sameri, M. Hasani. (2020). The relationship between the components of teacher self-efficacy and school organizational trust Professional development of

- teachers as a mediator of leadership perception. *Journal of School Administration*, Vol. 8, No. 1, 416–446. [in Persian]
- Ghanbari, S. Mohammadi, P. (2023). The empowering leadership role of school principals in the professional development of teachers with the mediation of organizational learning. *Scientific Journal of Applied Educational Leadership*, Vol 4 issue 12, pp: 23 – 40 . [in Persian]
- Ghoreyshi. A., Amadi, M., Parhizkar, M. (2023).The effect of in-service training on the dimensions of empowerment and Professional development of primary teachers according to paragraph 3 of the general policies transformation in the basic education system. *Journal of Research in Educational Systems*, 16 (59). 81 – 94. [in Persian]
- Hoseinian, B., Nili, M., Sharifian, F. (2020). A comparative study of the dimensions of the professional development programs of elementary teachers in Iran and selected countries. *Journal of Research in Educational Systems*, 14 (49). 73 – 90. [in Persian]
- Hamidi, F., & Saadati, R. (2015). The influence of Karkardhai Rahbari, teachers, teachers. *Educational Innovations Quarterly*, Vol. 14 (54), 47–60. [in Persian]
- Ibrahim, A. (2020). Psychological empowerment and organizational commitment among employees in the lodging industry, *Journl of Human Resources in Hospitality & Tourism*, Vol. 19, No. 3, 277–295.
- Isra Adawiyah Siregar, Mesiono, Neliwati. (2020). Visioner Leadership of The Head of Madrasah in Improving Teacher Professionalism, Munaddhomah. *Journal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol. 3, Issue. 2, 2022, pp. 116-125.
- Joohyung(Jenny), Kim., David, A., Waldman, A., Pierre, A., Balthazard, B., & Justin, B. Ames. (2023). Leader self-projection and collective role performance: A consideration of visionary leadership. *The Leadership Quarterly Journal*, Vol, 34 (1), 1–12.
- Kehr, H., Voight, J., & Rawolle, M. (2022). Implicit motives as the missing link between visionary leadership, approach and avoidance motivation, and vision pursuit. *Organizational Psychology Review*, Vol. 12 (2), 135–161.
- Lee, A. N., & Nie, Y. (2014). Understanding teacher empowerment: Teachers' perceptions of principal's and immediate supervisor's empowering behaviours, psychological empowerment and work-related outcomes. *Teaching and Teacher Education Journal*, Vol. 41 (4), 67-79.
- Mohammad., P. Ghanbari, S. (2023). The Role of Visionary Leadership of School Principals on Desire to Change Teachers through Organizational Learning Mediation (Case Study: Elementary School Teachers in Kurdistan Province). *Management Education In organizations journal*. Vol , 12 (1), pp: 45 – 74. [in Persian]
- Majooni, H., Ardalan, M., Ghanbari, S., & Afzali, A. (2023). Investigating the Relationship between Level Five Leadership and Distributive Leadership with Organizational Excellence of Schools through Structural and Psychological Empowerment of Teachers. *Journal of New Approaches in Educational Administration*, Vol, 14 (2), 60–85. [in Persian]

- Milligan, M. (2021). *Exploring Vision and Visionary Leadership in Head Coaches of Canadian University Large Team Sports*. SAGE Publications.
- Moradiany, N., & Zardoshtin, Sh. (2020). Investigating the mediating role of psychological empowerment in the relationship between organizational virtue and organizational commitment in physical education teachers of Kermanshah province. *Quarterly Journal of Research in Educational Sports, Vol. 8 (18)*, 157–178. [in Persian]
- Motallebinezhad, A., Yosofian, P., Abbasymotlagh, F., & Movajgeh, Sh. (2023). The Relationship Between Teachers' Professional Development and Psychological Ability with Their Effective Teaching Method. *Journal of Teacher's Professional Development, Vol. 8, Issue 1*, 85–97. [in Persian]
- Pada, A.T., & Wahyudin, A. (2023). The mediating role of psychological empowerment and creative process engagement on the influence of leadership empowerment and creativity: case study of CPNS lecture's. *Journal Ekonomi, 12(01)*, 799–805.
- Poran, Khoroshi. (2016). Rahkarhay expands the craft of any teachers in Kshorhay expanding his youth with emphasis on the necessity of orientation It is in Danishgah Farhangian. *Journal of Training Thoughtful Teacher, Vol. 1 (1)*, 53–66. [in Persian]
- Pribudhiana, R., Bin Don, Y., & Rahimi bin, M. (2020). The Influence of Visionary Leadership towards The Teaching Profession in Indonesia. *Journal Revista Argentina de Clínica Psicológica. Vol. 35, N. 4*, 496–505.
- Roni, K., Rukman, L., & Ahmad, W. (2020). Visionary Leadership and Organizational Culture on Teacher's Performance. *Journal of Social Work and Science Education, Vol. 1 (3)*, 249–256.
- Salari, S., & Beidokhti, A. (2022). Investigating the relationship of teachers' self-efficacy and knowledge management with professional development Birjand city teachers. *Education Quarterly, Vol. 38 (3)*, 125–142. [in Persian]
- Sarfarazi, M., Zare. Sh., & Pirouz, P. (2018). Futuristic leadership style is a basic necessity in organizational unity and employee empowerment. *The International Conference on Interdisciplinary Studies in Management and Engineering, Tehran*. [in Persian]
- Sargolzaei, A., & Keikha, A. (2020). Presenting Structural Equation Modeling OF the Impact of Visionary Leadership on Optimal Customer Relationship Management with the Mediation Role of Employee Voice. *Public Management Researches, Vol. 13(48)*, 217–240. [in Persian]
- Schermuly, C., Creon, L., Gerlach, P., Graßmann, C., & Koch, J. (2020), Leadership Styles and Psychological Empowerment: A Meta-Analysis. *Journal of Leadership & Organizational Studies, Vol. 29(1)*, 73–95.
- Shafie, S., & Sharifzadeh, M. (2020). Examining the empowerment of school staff. *Journal of Contemporary Research in Science and Research, Vol. 2, Issue.12*. 35–52. [in Persian]

- Souza, A., & Arthur, L. (2020). The impact of leadership on the professional development of teachers in complementary schools. *Management in Education Journal*, Vol. 34 (4), 141–148.
- Spreitzer, Gretchen. M. (1995). Psychological Empowerment in the Workplace: Dimensions, Measurement and Validation. *The Academy of Management Journal*, 38 (5), 1442-1465.
- Taherpoor Khalantari, M., Porshafeie, H., & Ayati, M. (2020). The conceptual model of teachers' professional development with a future research approach. *Scientific journal of curriculum research*, Vol. 12 (1), 1–23. [in Persian]
- Tanrıöğen, A. (2014). *Öğrenen örgütler ders notları [Learning organizations lecture notes]*. Denizli: Pamukkale University.
- Tripathi, N., & Bharadwaja, M. (2020). Empowering leadership and psychological health: The mediating role of psychological empowerment. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 32, 97–121.
- Yao – Ch, Ch. (2023). The Cornerstone of Visionary Leadership: Construction and Verification of a Principals’ School Management Imaginative Capability Scale (PSMICS). *Jornal Asia-Pacific Edu Res (15) 32:729 – 742*.
- Yun, Q., jinjie, Z., & Roger, G. (2022). Modesty brings gains: linking humble leadership to knowledge sharing via psychological safety and psychological empowerment in professional learning communities. *Education Studies Journal*, Vol. 3 (4), 1–21.
- Yousefi, A., Maleki, S., Talebi, B. (2020). Designing a Model for Professional Development of elementary School Principals in 2025 Horizon with an Approach Based on Grounded Theory.). *Management Education In organizations journal*. Vol , 9 (1), pp: 13 – 51. [in Persian].
- Vedady. A., Tahmasebi. R., & Mosavi. Seid mohammad mehdi. (2010). Visionary leadership: The importance of organizational vision. *Management of organizational culture*, Vol. 7, Issue. 20, 139–169. [in Persian]
- Whitworth, B., & Chiu, J. (2015). Professional Development and Teacher Change: The Missing Leadership Link. *Journal of Science Teacher Education*, Vol. 26, 121–137.
- Zandkarimi, M., Parvareh, B., Farahbaksh, Kazemi, M., & Nikhpay, E. (2018). Investigating organizational indifference with the mediating role of psychological empowerment among teachers. *Education Quarterly*, Vol. 139, 147–168. [in Persian]
- Zarate, K., & Hughes, M. Maggin. (2023). Special Education Teacher Leadership: Toward a Teacher Leadership Framework for Professional Development. *A Special Education Journal*, Vol, 31, No. 2, 149–163.