

ارائه و اعتبارسنجی چارچوب ادراکی تبیین عملکرد مدیران مدارس ابتدایی شهر تهران

پگاه عاشقی^۱

چکیده

هدف پژوهش حاضر ارائه و اعتبارسنجی الگوی تبیین عملکرد مدیران مدارس ابتدایی شهر تهران است که با روش آمیخته (کیفی- کمی) صورت گرفت. در بخش کیفی مشارکت کنندگان شامل متخصصان حوزه آموزش و پرورش بودند که بر اساس اصل اشباع نظری و بکارگیری رویکرد نمونه گیری هدفمند، تعداد ۱۷ نفر انتخاب و مورد مصاحبه قرار گرفتند. در بخش کمی پژوهش، پاسخگویان شامل مدیران مدارس ابتدایی شهر تهران بودند که از طریق روش نمونه گیری تصادفی خوشه‌ای تعداد ۳۱۸ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. پرسشنامه محقق ساخته بر اساس نتایج بخش کیفی طراحی گردید. پایایی ابزار پژوهش از طریق آلفای کرونباخ بررسی شد که مقدار آن ۸۶ درصد حاصل شد. روایی پرسشنامه نیز از طریق روایی محتوایی و سازه مورد تایید قرار گرفت. تحلیل داده‌ها در بخش کیفی به کمک روش کدگذاری با استفاده از نرم‌افزار MAXQDA 2020 و در بخش کمی به روش معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزارهای Smart PLS2 و AMOS صورت گرفت. یافته‌ها نشان داد که چارچوب ادراکی تبیین عملکرد مدیران مدارس ابتدایی دارای دو بعد رفتاری و هنجاری بود. این چهارچوب در بعد رفتاری شامل ۵ مولفه (ارزش‌ها، رضایت شغلی، انگیزش، شخصیت، خلاقیت) و در بعد هنجاری دارای ۶ مولفه (ارتباطات سازمانی، فرهنگ سازمانی، ساختار سازمانی، سبک‌های تصمیم‌گیری، نقش‌ها و انتظارات، هدف‌ها و استراتژی) بود. در بخش کمی تمامی مولفه‌ها دارای اعتبار بودند و چارچوب ارائه شده از برازش مناسب برخوردار بود.

واژگان کلیدی: عملکرد، مدیر، مدارس ابتدایی.

مقدمه

در دنیای معاصر، مدارس مهمترین کانون ایجاد تغییر ارزش‌ها، نگرش‌ها و رفتارها به شمار می‌روند. همین امر حساسیت مدیریت مدارس را نسبت به سایر نهادها دوچندان نموده است. به یقین می‌توان گفت مدیریت مدارس با اهمیتترین، مؤثرترین و ظریفترین نوع مدیریت است که هدف آن پرورش انسان‌ها برای ایفای مسئولیت‌های فردی و اجتماعی در جامعه می‌باشد (هریس، جونز و کریک^۱، ۲۰۲۰). علاوه بر آن، مدیریت مدرسه به عنوان یکی از عوامل مهم بهبود و اثربخشی مدارس شناخته می‌شود (الزامی، عباس‌پور، رحیمیان، پورکریمی و خورسندی، ۱۴۰۰). در بررسی کارکردهای مدیران مدارس اغلب بر این نکته تأکید می‌شود که رهبران مدارس باور داشته باشند که چگونه می‌توانند در یادگیری دانش آموزان و معلمان مدارس تغییر ایجاد کنند (براون و میلپل^۲، ۲۰۱۶). اما مطالعات موجود حاکی از عدم برخورداری کامل مدیران از توانمندی‌ها و عملکرد حرفه‌ای است. از جمله سازمان تحقیقات آموزشی آمریکا بیان می‌کند که مدیران برای پاسخگویی به نیازهای پیچیده مدارس امروزی، آموزش‌های لازم را بخوبی دریافت نمی‌کنند (گاریس^۳، ۲۰۲۰؛ شلیچر^۴، ۲۰۱۲). برای تحقق چشم انداز و اهداف مدارس، مدیریت مدرسه نقشی است که باید در سطح بالایی اجرا گردد. یکی از مسائل آموزشی در بسیاری از کشورهای جهان، کیفیت پایین آموزش در تمام سطوح و واحدهای آموزشی، به ویژه در آموزش ابتدایی و متوسطه است. این وضعیت گویای این است که باید تغییراتی در بخش‌های مختلف نظام آموزشی رخ دهد که مدیریت مدرسه و بهبود عملکرد مدیریت یکی از ابعاد مهم این تغییر به شمار می‌رود (سوراتو^۵، ۲۰۲۳). بر اساس سوپردی و هروان^۶ (۲۰۱۳)، مدرسه مؤثر مدرسه‌ای است که به منظور دستیابی اثربخش و کارآمد به چشم انداز، مأموریت و اهداف مدرسه، دارای یک سیستم مدیریت خوب باشد که گشوده، پاسخگو و قادر به توانمندسازی هر بخش از مدرسه چه در داخل و چه در خارج باشد.

زهره^۷ و سینورات^۸ (۲۰۲۳)، بیان نمودند که رفتار مدیر مدرسه نقطه شروع نظریه رهبری رفتاری اولیه است که به جای تأکید بر ویژگی‌های شخصیتی، بر رفتار مدیر متمرکز است. اعتقاد بر این است که رفتار مدیران مدارس به طور مستقیم بر اثربخشی عملکرد معلمان و کارکنان تأثیر می‌گذارد. با وجود اهمیت موضوع عملکرد مدیران، بررسی‌ها نشان می‌دهد که نظام مدیریت در آموزش و پرورش کشور دارای نقاط ضعفی همچون کم توجهی به قلمرو حرفه‌ای و تخصص مدیریت، کارآمدی اندک نظام مشارکت در آموزش و پرورش، شفاف نبودن مسیر ارتقای شغلی مدیران، ارتباط اندک مدیران کلان آموزش و پرورش با سایر مدیریت‌ها، نبودن نظام کارآمد بهره‌گیری از تجارب، ضعف مدیریت پاسخگو و ناکارآمدی نظام مدیریت منابع انسانی در آموزش و پرورش می‌باشد. (سند اصلاح نظام آموزش و پرورش، ۱۳۸۳، به نقل از جهانیان، ۱۳۸۵). هر سازمانی از اعضای خود انتظار دارد که عملکرد مطلوبی را در حمایت از دستیابی به اهدافی که قبلاً تعیین شده نشان دهند. بنابراین اگر مدیریت بخواهد به اهداف مورد انتظار دست یابد، مشکلات مربوط به عملکرد باید مورد توجه قرار گیرد. عملکرد کاری است که توسط یک فرد یا گروه برای حمایت از دستیابی به اهداف سازمانی انجام می‌شود. عملکرد معمولاً با تکالیف مربوط به دانش، مهارت‌ها و ویژگی‌های رفتار کاری فرد مرتبط است. برای اینکه بتوان یک عملکرد مثبت تولید نمود، اطلاعاتی در مورد عواملی که می‌توانند بر آن تأثیر بگذارند، مورد نیاز است. عملکرد تحت تأثیر عوامل زیادی از جمله مهارت‌ها، تجربه و توانایی‌های فردی است (بافادل و همکاران^۸، ۲۰۲۰). عوامل مختلفی از جمله انگیزه، توانایی، محیط و جو سازمانی بر عملکرد مدیران تأثیر می‌گذارند. بادفال و همکاران (۲۰۲۰)، در مطالعه خود مطرح نمودند که چهار عامل تعیین‌کننده موفقیت مدیران

¹ Harris, A., Jones, M., & Crick, T.

² Brown & Militello

³ O'Dell Garris

⁴ Schleicher

⁵ Suranto, A

⁶ Supardi, Herawan

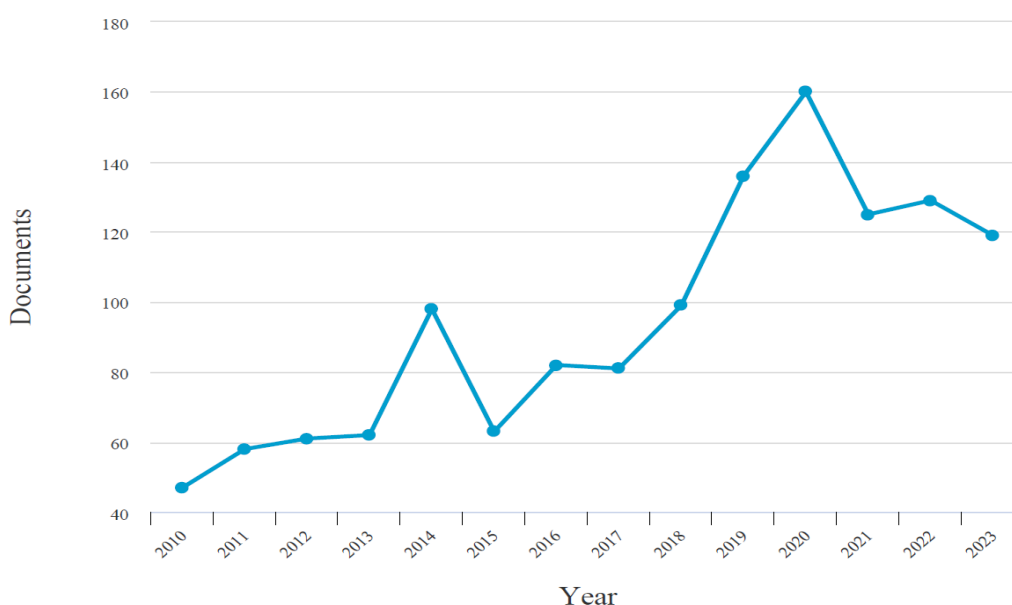
⁷ Zahara, Z., & Sinurat

⁸ Bafadal, I., Nurabadi, A., Soepriyanto, Y., & Gunawan, I.

مدارس ابتدایی را می‌توان شامل شخصیت، صداقت فکری، پشتکار، وفاداری، اعتماد، صداقت و پذیرش مسئولیت؛ خلق و خوی، آرامش؛ توانایی‌ها و توجه، رضایت عاطفی از کار با افراد دیگر دانست.

بررسی مطالعات داخلی صورت گرفته در زمینه عملکرد مدیران مدارس نشان داد که از نظر قائمی و همکاران (۱۴۰۱)، انعطاف‌پذیری مدیران بیشترین نقش را در پیش بینی عملکرد مدیران مدارس ابتدایی داشته است. شریعتمداری و همکاران (۱۴۰۰)، مطرح نمودند که رهبری عدالت محور در بهبود عملکرد مدیران مدارس ضروری است. نریمانی و همکاران (۱۴۰۰)، پیشران‌های مورد نیاز برای بهبود عملکرد مدیران مدارس ابتدایی را در توسعه رهبری، بهبود ساختار، برنامه‌ریزی عملکرد و خود توسعه‌ای معرفی نمودند. قائمی و همکاران (۱۳۹۹)، نیز مطرح نمودند که ابعاد ارزیابی عملکرد مدیران مدارس شامل رهبری آموزشی، مدیریت سازمانی، مدیریت ارتباطات، مدیریت حرفه‌ای، مدیریت اخلاقی، میزان پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان و میزان رضایت ارباب رجوع هستند. مرادی و همکاران (۱۳۹۸)، در مطالعه‌ای به نقش هوش اخلاقی و اخلاق حرفه‌ای در عملکرد مدیران مدارس ابتدایی اشاره نمودند. از نظر عبداللهی و نجفی (۱۳۹۸)، سبک‌های رهبری و سرمایه فکری بر عملکرد مدیران مدارس تاثیرگذارند. کاویانی و اسفندیاری (۱۳۹۸)، به رابطه انعطاف‌پذیری سازمانی و سواد سازمانی با وضعیت عملکرد مدیران مدارس اشاره نمودند. رضایی و همکاران (۱۳۹۷)، صلاحیت، تحصیلات و رشته تحصیلی، ثبات مدیریت، اخلاق حرفه‌ای و رضایت شغلی عوامل اثرگذار بر عملکرد مدیران هستند. بررسی مطالعات خارجی نشان داد که از نظر سورانتو (۲۰۲۳)، عملکرد مدیران مدارس ابتدایی تحت تاثیر جو مدرسه، صلاحیت کادر آموزشی و موقعیت جغرافیایی مدرسه می‌باشد. زهرا، و سینورات (۲۰۲۳)، نیز به ویژگی‌های شخصی مدیران در بهبود عملکرد مدیریت اشاره نمودند. بادفال و همکاران (۲۰۲۰)، نیز به نقش ویژگی‌های رفتاری، تصمیم‌گیری و توانمندی‌های مدیران مدارس در عملکرد مدیریت اشاره نمودند. در نهایت آگنیف و وام بالکوم^۱ (۲۰۰۹)، به نقش عوامل فرهنگی در عملکرد مدیران مدارس اشاره نمودند.

بررسی وضعیت مدارک منتشر شده در حوزه عملکرد مدیران مدارس در پایگاه اسکوپوس نیز نشان داد که موضوع عملکرد مدیران مدارس از سال ۲۰۱۰ از سوی محققان مورد توجه قرار گرفته است. در نمودار زیر وضعیت اسناد منتشر شده در رابطه با عملکرد مدیران مدارس توسط محققان در دوره زمانی ۲۰۱۰ تا ۲۰۲۳ آورده شده است:



نمودار ۱: تعداد مدارک منتشر شده در دنیا در حوزه «عملکرد مدیران مدارس» برگرفته از سایت اسکوپوس (۲۰۲۳)

¹ Agnew. & Vanbalkom

با توجه به مطالب مطرح شده و اهمیت موضوع، این پژوهش به دنبال پاسخگویی به سوالات ذیل می‌باشد:

- چارچوب ادراکی تبیین عملکرد مدیران مدارس ابتدائی شهر تهران چگونه است؟
- اعتبارسنجی چارچوب ادراکی تبیین عملکرد مدیران مدارس ابتدائی شهر تهران چگونه است؟

روش‌شناسی

پژوهش حاضر از منظر روش، آمیخته اکتشافی (کیفی- کمی) و از منظر هدف کاربردی است. جامعه آماری بخش کیفی پژوهش شامل متخصصان حوزه آموزش و پرورش می‌باشد. برای نمونه‌گیری در این بخش، از راهبرد نمونه‌گیری غیر تصادفی (غیراحتمالی) از نوع گلوله برفی استفاده شده است. با توجه به اصل اشباع نظری تعداد نمونه ۱۷ نفر مشخص گردید. جامعه آماری بخش کمی شامل مدیران مدارس ابتدایی شهر تهران بود که با توجه به آمار منتشره از سوی وزارت آموزش و پرورش تعداد آنها حدود ۱۶۰۰۰ نفر می‌باشد. نهایتاً تعداد ۳۲۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب و این تعداد با روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای از بین جامعه آماری انتخاب شدند. ابزار پژوهش در بخش کیفی، مصاحبه نیمه ساختار یافته بود و در بخش کمی، پرسشنامه محقق ساخته‌ی مبتنی بر نتایج بخش کیفی پژوهش بود که دارای ۹۱ گویه در مقیاس ۵ درجه‌ای (۱ خیلی کم و ۵ خیلی زیاد) بود. جهت تجزیه و تحلیل داده در بخش کیفی از نرم افزار مکس کیودا نسخه ۲۰۲۰ با کمک روش کدگذاری سه مرحله‌ای (کدگذاری باز، محوری و انتخابی) و در بخش کمی از نرم افزارهای Smart PLS و Amos با کمک روش معادلات ساختاری استفاده گردید. اعتبار یافته‌های بخش کیفی بر اساس قضاوت خبرگان مورد تایید قرار گرفت و پایایی ابزار پژوهش نیز از طریق توافق بین دو کدگذار بررسی و پایایی حاصل شده تقریباً عدد ۰/۸۴ را نشان داد. در بخش کمی، پایایی از طریق آلفای کرونباخ بررسی شد که مقدار آن ۰/۸۶ بود. برآورد شد. به منظور تعیین روایی پرسشنامه از روایی صوری^۱، محتوایی^۲، و سازه^۳ استفاده گردید. در روایی صوری قبل از توزیع پرسشنامه‌ها چند نفر از اعضای نمونه و برخی اساتید دانشگاهی، پرسشنامه‌ها را مورد بررسی قرار دادند. و نتیجه حاکی از روا بودن ابزار گردآوری داده‌ها بود. در روایی محتوایی در قالب یک روش دلفی و با کمک فرم‌های CVR و CVI و به کمک ده نفر منتخب از اساتید دانشگاه و ده نفر از نمونه‌ها، محتوای پرسشنامه‌ها از نظر سوال‌های اضافی و یا اصلاح سوال‌ها مورد بررسی قرار گرفت. نتایج CVI نشان داد همه سوالات از نقطه نظر شفاف بودن، سادگی، و مربوط بودن مناسب هستند (میزان ضریب برای هریک از سوالات بالاتر از ۰/۷۰ بود) همچنین با توجه به اینکه مقدار CVR برای همه سؤال‌ها بالای ۰/۶۳ به دست آمد، تنها ۳ سوال زیر این عدد را نشان می‌داد که از پرسشنامه حذف گردید. روایی سازه نیز با استفاده از تحلیل عاملی اکتشافی بررسی شد. بر اساس نتایج حاصل از آزمون روایی محتوا، روی ۷۲ شاخص شناسایی شده تحلیل عاملی اکتشافی انجام گرفت و در مرحله تحلیل عاملی اکتشافی، ۱۴ عامل در سه دسته کلی شناسایی شد. سپس در مرحله دوم بر روی این ۱۴ مولفه مجدداً تحلیل عاملی اکتشافی انجام شد که نتیجه تقریباً مشابه بود.

¹ Faced Validity

² Content Validity

³ Construct Validity

یافته‌ها

بخش کیفی

ابتدا به توصیف جمعیت شناختی مشارکت کنندگان پرداخته شده است:

جدول ۱: آمار جمعیت شناختی مصاحبه شوندگان

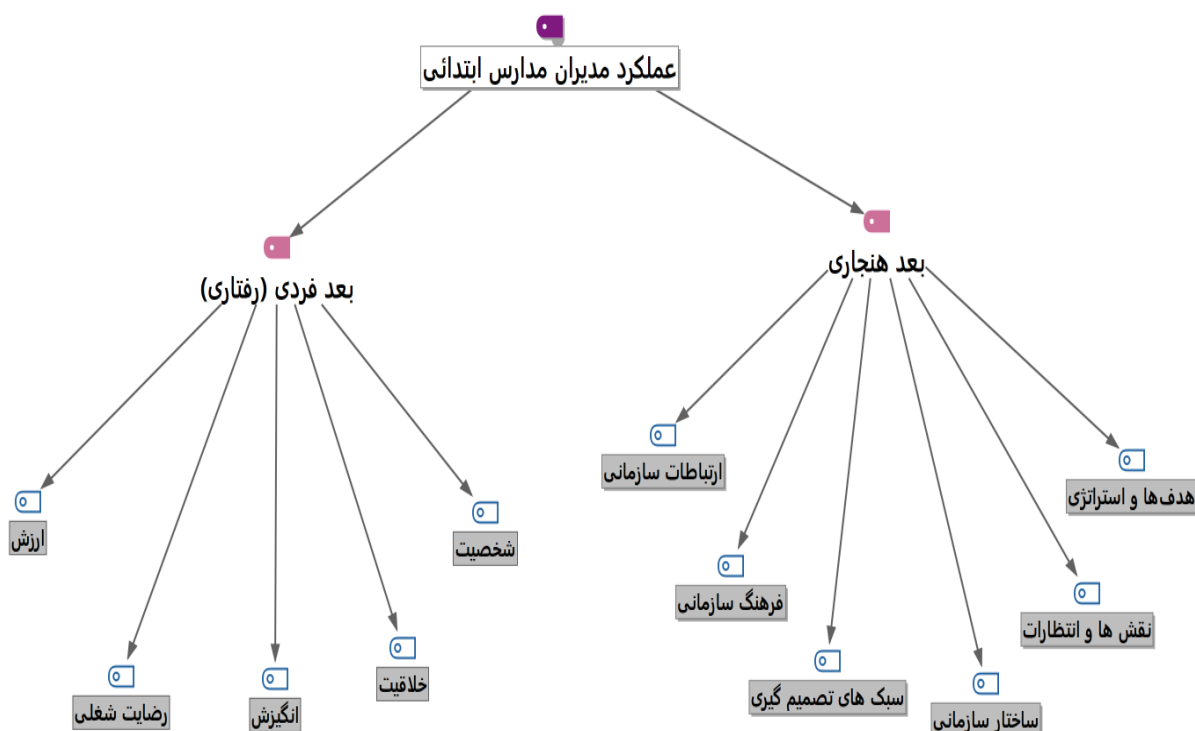
متغیر	طبقه	فراوانی	درصد
تحصیلات	دکتری	۱۱	۶۴/۷
	فوق لیسانس	۵	۲۹/۴
	لیسانس	۱	۵/۹
جنسیت	زن	۱۲	۷۰/۶
	مرد	۵	۲۹/۴
سابقه کار	بالای ۲۰ سال	۱۲	۷۰/۶
	۱۱ تا ۲۰ سال	۴	۲۳/۵
	زیر ۱۰ سال	۱	۵/۹

در ادامه بخش کیفی بعد از کدگذاری واحدهای معنایی و رسیدن به حد اشباع (زمانی که از تحلیل متن یا مصاحبه‌های جدید، مقولات یا کدهای جدیدی به دست نیاید)، بر اساس مشابهت کدها به یکدیگر، این کدها دسته بندی شده و مقوله‌ها شکل گرفتند و در نهایت ۱۱ مقوله از داده‌های کیفی در مورد ابعاد موثر در عملکرد مدیران مدارس پدیدار شدند. خروجی حاصل از تحلیل داده‌ها را می‌توان به شرح جدول شماره ۲ نشان داد.

جدول ۲: نتایج کدگذاری باز، محوری و گزینشی

انتخابی	محوری	باز	انتخابی	محوری	باز
فردی (رفتاری)	ارزش	همسویی بین ارزشهای فردی و سازمانی مدیر و معلمان	هنجاری	ارتباطات سازمانی	به چالش کشیدن دیدگاه های یکدیگر نسبت به مسایل مدرسه
		پویا و فعال مدیر و معلمان در اجرای ارزشهای پذیرفته شده			اشتراک گذاری اطلاعات با معلمان و سایر اعضاء توسط مدیر
		نگرش مثبتی نسبت به ارزشهای سازمان			سهیم شدن در اطلاعات دریافتی
		آگاهی از ارزشهای شخصیتی			ارتباطات افقی در مدرسه
		شفافیت ارزشهای فردی مدیر و معلمان			ارتباطات باز بین مدیر و معلمان
رضایت شغلی	رضایت مدیر و معلمان از حقوق و مزایای خود	بکارگیری بازخورد دیگران برای بهبود ویژگیهای فردی	فرهنگ سازمانی	تسلط مدیر و معلمان به فناوریهای اطلاعاتی	آگاهی از ارزشهای پذیرفته شده
		بها دادن به انتقال آموزش			پردازش اطلاعات از طریق فناوری های نوین
		انگیزه ای غیرقابل وصف برای انجام فعالیت های خود			حمایت از نوآوری معلمان
		رضایت مدیر و معلمان از حقوق و مزایای خود			اعتقاد مدیر و معلمان به اثربخشی آموزشهای سازمانی
		شرایط کاری ترغیب کننده			نهادینه سازی فرهنگ یادگیری گروهی در بین مدیر و معلمان
انگیزش	انگیزش	نشان دادن کارایی بالا از سوی معلمان	ساختار سازمانی	تفکیک عادلانه وظایف	توانایی خویشتن داری فکری و عملی
		باور داشتن شغل خود			توجه به سلسله مراتب سازمانی
		اجراسازی سازوکارهای غنای شغلی در مدرسه			توزیع مناسب امکانات و نیروی انسانی این مدرسه
		توجه به هنجارهای اخلاقی- انسانی			واکنش به تغییرات محیطی
		ارزیابی میزان جذابیت شغلشان			اولویت دادن به اجرای قوانین و مقررات
اعتقاد داشتن به شغل چالش برانگیزی معلمی	شفافیت در شرح وظایف افراد				
مسیر شغلی مشخص و قابل ارتقا					
رفتار در این مدرسه بر اساس انصاف و عدالت					

پیروی مدیر و معلمان از دستورالعمل‌های روشن در کار			حس امنیت		
اهمیت دادن به دستورالعمل‌های ابلاغی			احساس تعهد به شغل		
تصمیم‌گیری از سوی مدیر			شخصیت مستقل مدیر و معلمان	شخصیت	
مشارکت در تصمیم‌گیری بر اساس میزان مسئولیت	سبک‌های تصمیم‌گیری		خودآگاهی مدیر و معلمان		
بکارگیری روش‌های تصمیم‌گیری گروهی			اعتماد مدیر به اعضای مدرسه		
آگاهی از فرایند تصمیم‌گیری			مسئولیت‌پذیری مدیران		
استفاده مدیر و معلمان از اطلاعات موجود برای تصمیم‌گیری			ترغیب نمودن معلمان به رعایت اصول اخلاقی از سوی مدیر		
عدم تعارض نقش‌های مدیر و معلمان	نقش‌ها و انتظارات		رفتار شفاف مدیر و معلمان		
چالش برانگیز بودن وظایف			آگاهی از سازوکارهای مدیریت استعداد	خلاقیت	
اعطای اختیار به معلمان در تصمیم‌گیری			ارتباطات؛ سرمنشاء ایجاد اعتماد در بین اعضا		
هماهنگی ویژگی‌های فردی مدیر و معلمان با شغل مورد نظر			قانع بودن مدیر و معلمان در موقعیت‌های مورد نیاز		
ترسیم روشن شرح وظایف مدیر و معلمان			هوش هیجانی بالای مدیر و معلمان		
ارائه بازخورد			فرصت لازم برای ارائه نظرات		
نقش مهم مدیر و معلمان در رخدادهای مدرسه	هدف‌ها و استراتژی		بالا بودن میزان ریسک‌پذیری فردی در مدیر و معلمان		
اهمیت دادن به کار گروهی و تیمی			ترویج خوش بینی نسبت به آینده را در بین معلمان و سایر اعضای مدرسه توسط مدیر		
آشنایی مدیر و معلمان با اهداف آموزش و پرورش			ترغیب معلمان به امید داشتن نسبت به آینده		
مشارکت مدیر و معلمان در تدوین اهداف مدرسه			توانایی حل مساله از روش‌های مختلف		
تاکید مدیر و معلمان به نحوه انتقال آموزش			پیشنهاد راه حل‌های جدید در مسایل به وجود آمده		
وجود استراتژی‌های درون و برون سازمانی مشخص					
آزادی عمل معلمان					



نمودار ۴: چارچوب ادراکی تبیین عملکرد مدیران مدارس ابتدائی شهر تهران خروجی نرم افزار MAXQDA 2020

بخش کمی

در بخش کمی ابتدا به منظور تعیین روایی سازه پرسشنامه از تحلیل عاملی اکتشافی استفاده شده است. پیش از اجرای تحلیل عاملی به بررسی مفروضه‌های زیر پرداخته شد:

▪ بررسی کفایت نمونه با آمار KMO

جدول ۳: بررسی نتایج آزمون کومو و بارتلت

متغیر KMO	معناداری آزمون بارتلت	تعداد سوالات	عنوان
۰/۸۶۳	۰/۰۰	از سوال ۱ تا ۷۶	EMIS

همان طور که در جدول مشاهده می شود چون مقدار کومو برابر با ۰/۸۶۳ است و نزدیک به یک می باشد و نیز سطح معنی دار بودن مشخصه آزمون کرویت بارتلت کوچکتر از ۰/۰۵ است، لذا از لحاظ آماری معنادار است. بنابر این بر پایه هر دو ملاک می توان نتیجه گرفت که اجرای تحلیل عاملی بر اساس ماتریس همبستگی حاصل در گروه نمونه مورد مطالعه قابل توجیه خواهد بود. پس کفایت مدل تایید می شود و ضمن کفایت نمونه برداری، داده های مربوط به موضوع برای تحلیل عاملی اکتشافی مناسب هستند.

■ مقدار اشتراکات سوال‌های پرسشنامه

در بررسی اشتراکات ضرایب تعیین متغیرها، چنانچه مقدار این عدد کوچکتر از $0/40$ باشد، نشان دهنده آن است که سوال مورد نظر مناسب نبوده و باید حذف شود. در پژوهش حاضر مقادیر اشتراک همه گویه‌ها بالاتر از $0/40$ بود که تاییدی بر مناسب بودن داده‌ها جهت تحلیل عاملی می‌باشد.

■ استخراج عامل‌ها

سومین شرط، بررسی مقدار واریانس‌های تبیین توسط هر عامل در پرسشنامه است. برای تعیین این مطلب که ابزار سنجش مورد مطالعه (مجموع مؤلفه‌ها) از سه عامل معنادار اشباع شده، استفاده می‌شود: مقادیر ویژه اولیه^۱ تعیین کننده متغیرهایی است که در تحلیل باقی می‌مانند و متغیرهایی که دارای مقادیر ویژه کمتر از ۱ هستند، از تحلیل خارج می‌شوند. متغیرهایی خارج شده از تبیین، متغیرهایی هستند که حضور آن‌ها کمتر باعث تغییر در واریانس می‌شود. همچنین مجموع مجذور بارهای استخراج شده^۲، به مقادیر ویژه مؤلفه‌های استخراجی بدون چرخش مربوط می‌شود. با توجه به جدول فوق، ۱۴ عامل اول دارای مقادیر ویژه بزرگتر از یک هست و در تحلیل باقی می‌مانند. این عوامل تقریباً $75/32$ درصد از واریانس را تبیین می‌کند.

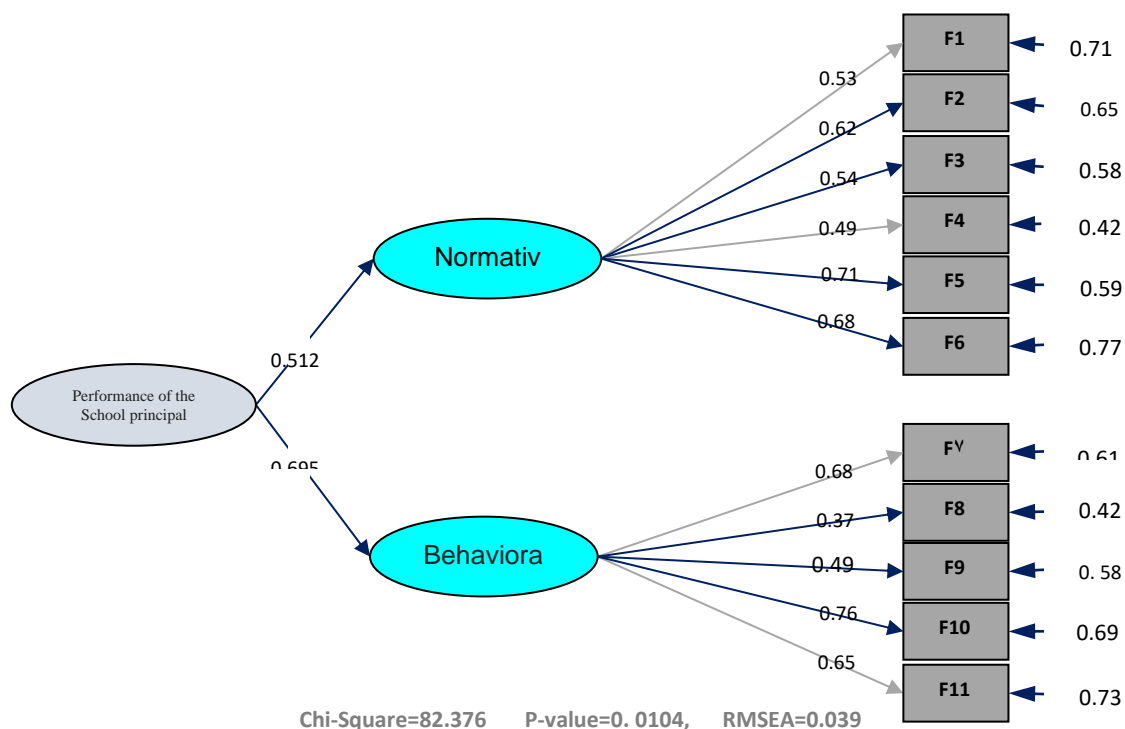
■ ماتریس چرخش یافته

نهایتاً از طریق ساختار عاملی چرخش یافته، بارهای عاملی هرگویه پس از چرخش واریماکس بررسی می‌شوند. در این پژوهش ضرایب بالاتر از $0/35$ حفظ و گویه‌هایی که بار عاملی کمتر از $0/35$ داشته باشند حذف شدند. با توجه به نتایج بدست آمده از تحلیل عاملی اکتشافی، نهایتاً، ۱۴ عامل به عنوان عامل‌های اصلی شناسایی شدند.

در ادامه برای مشخص کردن این که عوامل شناسایی شده اعتبار دارند یا خیر از تحلیل عاملی تاییدی استفاده شده است. در این روش ضرایب معناداری برای هر سوال مشخص شد و چون همه بالاتر از $1/96$ بودند، سوالات از کفایت برخوردار بودند. همانطور که مشخص است عامل‌های شناسایی شده در تحلیل عاملی اکتشافی، در این مرحله مورد تأیید قرار گرفته است. بر اساس نمودار شماره (۱) مناسب بودن بارهای عاملی متغیرهای مربوط به هر بعد را در پیش بینی عملکرد مدیران مدارس نشان می‌دهد. همانطور که دیده می‌شود، تمامی متغیرها دارای ضرایب بالای $0/35$ می‌باشند و نشان دهنده معنی دار بودن آنهاست.

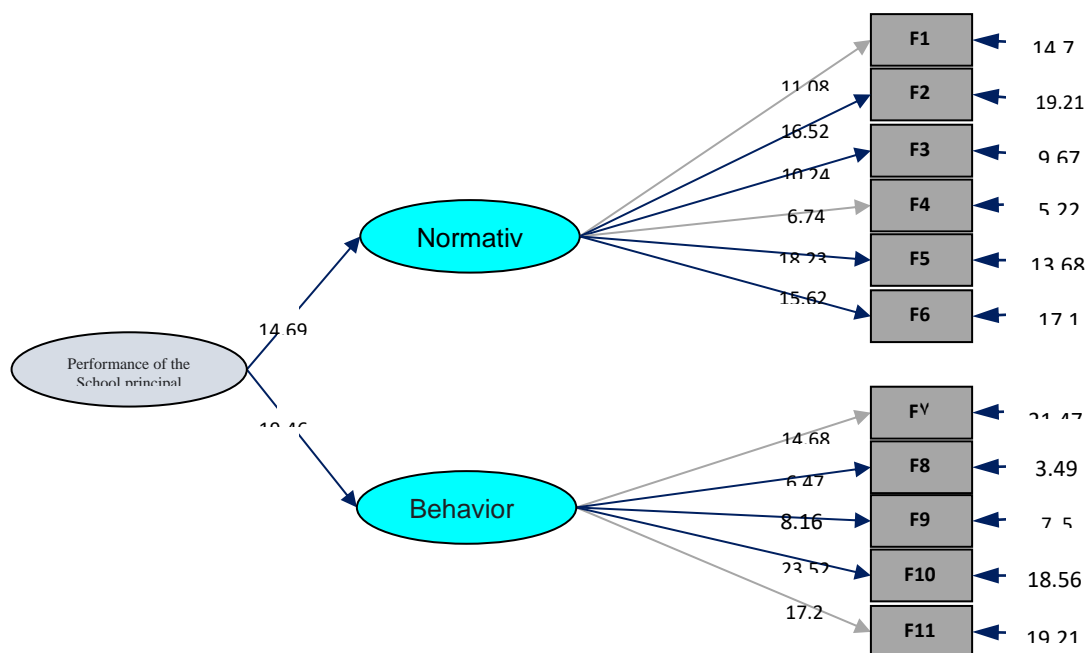
¹ Initial Eigenvalue

² Extraction Sums of Squared Loadings



نمودار ۵: مناسب بودن بارهای عاملی

برای تعیین معنی داری این ضرایب بارهای عاملی متغیرها از آزمون t استفاده شده است که در نمودار شماره (۵) مشاهده می شود. ضرایب تی بالای $1/96$ تا $-1/96$ در سطح $0/05$ معنی دار می باشند. همانطور که دیده می شود، این ضرایب در تمام عاملها بالاتر از $1/96$ بوده و بیانگر آن است که تمام عاملها در سطح $0/05$ در تغییرات عملکرد مدیران مدارس تأثیر دارند.



نمودار ۶: معنی دار بودن ضرایب t برای هر یک از عوامل

جهت بررسی اعتبار چهارچوب شناسایی شده، ابتدا از آزمون نیکویی برازش کالموگراف-اسمیرنف جهت بررسی نرمال بودن توزیع فراوانی متغیرهای پژوهش استفاده شده است.

جدول ۴، نتایج آزمون K-S برای بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها

مولفه‌ها	k-s	sig
ارزش‌ها	۱.۰۵۶	۰.۰۹۱
رضایت شغلی	۱.۲۴	۰.۰۸۳
انگیزش	۰.۸۶	۰.۶۸
شخصیت	۰.۹۲	۰.۵۹
خلاقیت	۱.۲۹	۰.۰۷۹
ارتباطات سازمانی	۱.۵۷	۰.۰۷۱
فرهنگ سازمانی	۰.۲۸	۰.۹۸
ساختار سازمانی	۱.۴۷	۰.۰۶۲
سبک‌های تصمیم‌گیری	۱.۰۳	۰.۰۸۱
نقش‌ها و انتظارات	۰.۸۳	۰.۰۶۹
هدف‌ها و استراتژی	۱.۶۲	۰.۰۶۱
بین فردی	۱.۵۹	۰.۰۶۰
اطلاعاتی	۰.۸۹	۰.۶۶
تصمیم‌گیری	۱.۲۸	۰.۰۸۵

همانطور که در جدول دیده می‌شود؛ آماره کا-اس در تمام عوامل بدون در نظر گرفتن علامت‌های مثبت و منفی آن، کمتر از ۱.۹۸ می‌باشد از این رو فرض نرمال بودن داده‌ها برقرار بود.

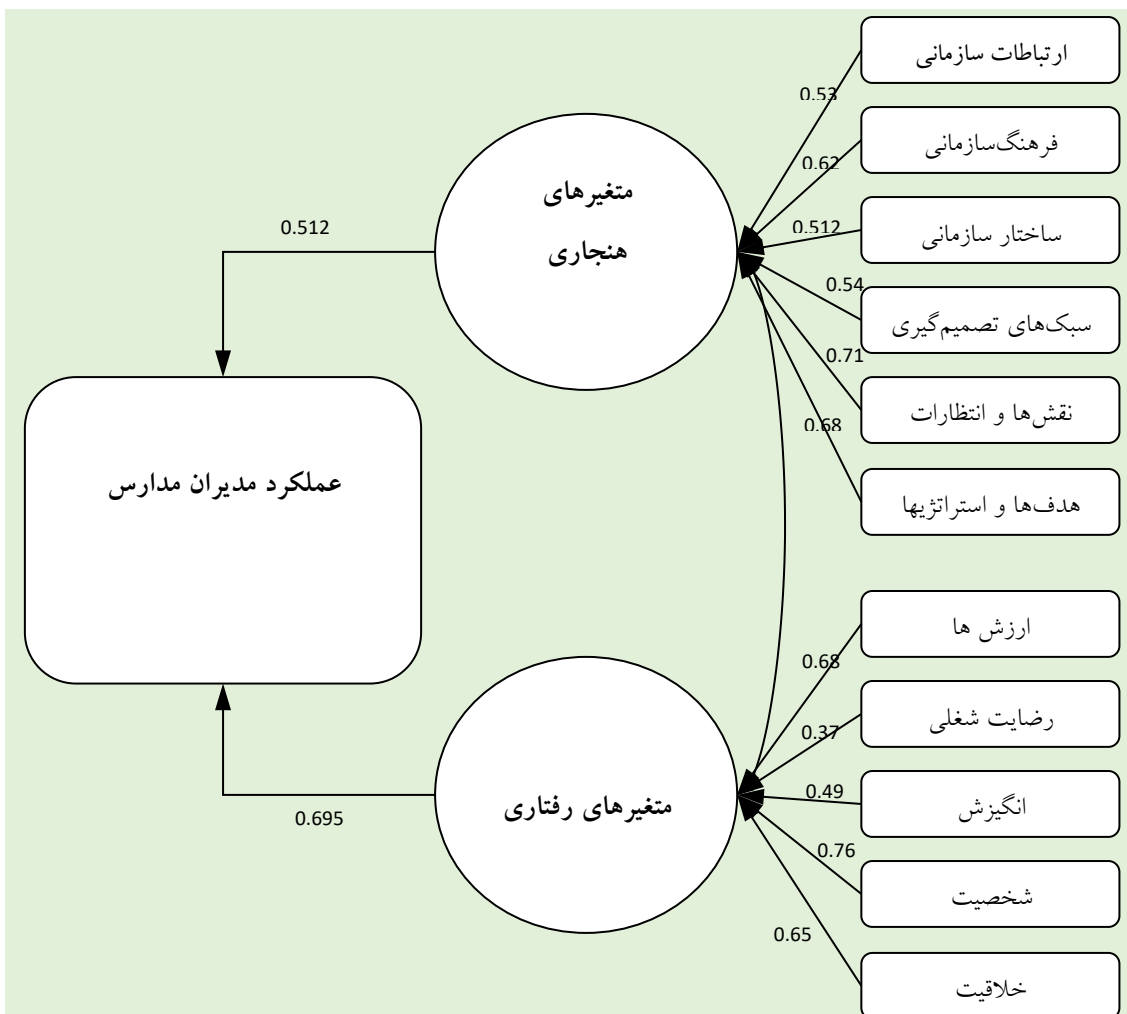
در نهایت جهت ارزیابی چهارچوب تبیین عملکرد مدیران مدارس ابتدایی، شاخص‌های برازش مورد بررسی قرار گرفتند.

جدول ۵: شاخص‌های برازش کلی

مشخصه	مقدار توصیه شده	مقدار بدست آمده
نسبت مجذور خی به درجه آزادی (χ^2/df)	برابر یا کمتر از ۳	۲/۳۱۶
جذر برآورد واریانس خطای تقریب (RMSEA)	برابر یا کمتر از ۰/۸	۰/۰۷۱۳
شاخص نکویی برازش (GFI)	برابر یا بیشتر از ۰/۹	۰/۹۶۱
شاخص تعدیل شده ی نکویی برازش (AGFI)	برابر یا بیشتر از ۰/۸	۰/۸۷۳
شاخص برازندگی تطبیقی (CFI)	برابر یا بیشتر از ۰/۹	۰/۹۲۳
شاخص نرم شده برازندگی (NFI)	برابر یا بیشتر از ۰/۹	۰/۹۲۷

با توجه به نتایج جدول بالا، شاخص‌های برازش اندازه‌گیری نشان می‌دهند که چارچوب ارائه شده دارای برازش می‌باشد.

در نمودار شماره (۷)، چارچوب ادراکی تبیین عملکرد مدیران مدارس ابتدایی شهر تهران آورده شده است:



نمودار ۷: چارچوب ادراکی تبیین عملکرد مدیران مدارس ابتدائی شهر تهران

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف ارائه و اعتبارسنجی چارچوب ادراکی تبیین عملکرد مدیران مدارس ابتدائی شهر تهران صورت گرفت. یافته‌های بخش کیفی نشان دادند که چارچوب ادراکی تبیین عملکرد مدیران مدارس دارای دو بعد هنجاری در ۶ مولفه شامل ارتباطات سازمانی، فرهنگ سازمانی، ساختار سازمانی، سبک‌های تصمیم‌گیری، نقش‌ها و انتظارات، هدف‌ها و استراتژی و بعد رفتاری در ۵ مولفه ارزش‌ها، رضایت شغلی، انگیزش، شخصیت، خلاقیت بود. نتایج به دست آمده در این تحقیق با نتایج تحقیقات رضائی (۱۳۹۷)، خباز یزدیها (۱۳۹۸)، ایمانی و همکاران (۱۴۰۰)، همخوانی دارد. همچنین نتایج این تحقیق در زمینه عوامل فردی بخصوص عامل ارزش‌ها با نتایج پژوهشگرانی چون حلیمی و فتحی (۱۳۸۸) حیات (۲۰۱۴)؛ حلیمی (۱۳۹۱)؛ امیری جمی (۱۳۹۲)؛ و جهانیان (۱۳۹۲) همخوان است. در عامل ویژگیهای شخصیتی با نتایج پژوهشگرانی چون امیری جمی (۱۳۹۲)؛ قاجارلو (۱۳۹۴)؛ همخوان است. همچنین در زمینه متغیر انتظارات با تحقیقات امیری جمی (۱۳۹۲)؛ حلیمی و فتحی (۱۳۸۸)؛ افشاری (۱۳۹۶)؛ جهانیان (۱۳۹۲)؛ بهرامی، احمی و عباسی (۱۳۹۵) همسو و سازگار می‌باشد. نتایج پژوهش حاضر در زمینه عوامل هنجاری موثر بر عملکرد مدیران مدارس ابتدائی همچنین با مطالعات پژوهشگرانی چون گلמן (۲۰۱۵)، دمایر، سالووی و همکاران (۲۰۱۸)، صفری دهنوی (۱۳۹۹)، رئیسی و همکاران (۱۴۰۰)، صفری و همکاران (۱۳۹۸)، همخوانی دارد. این بخش از یافته‌ها نشان داد که در محیط‌های آموزشی، عملکرد بهتر مدیران، به قابلیت‌های سازمانی بستگی دارد. یافته‌های بخش کمی نشان دادند که در بررسی تحلیل عاملی ۱۴ عامل اول دارای مقادیر ویژه بزرگتر از ۱ است و این عوامل در تحلیل باقی ماندند. بطوریکه مجموع این عوامل حدود ۷۵ درصد از واریانس کل را تبیین می‌کند. به منظور تحقیق درباره ماهیت روابط بین متغیرها و نیز دستیابی به نامگذاری مناسب عامل‌ها، ضرایب بالاتر از ۰/۳۵ در تعریف عامل‌ها مهم و با معنی بوده و ضرایب کمتر از این مقدار به عنوان عامل تصادفی در نظر گرفته شد. همچنین در این بخش جهت اعتبارسنجی چارچوب بدست آمده از تحلیل عاملی اکتشافی و تاییدی استفاده شد که نتایج نشان داد که چارچوب از اعتبار بالایی برخوردار است.

بر اساس نتایج به دست آمده در این پژوهش به مدیران و برنامه‌ریزان ارشد در آموزش و پرورش پیشنهاد می‌شود که با نزدیک نمودن نیازهای فردی با نیازهای سازمانی از طریق همسو کردن گروه‌های رسمی و غیر رسمی، زمینه ارتقای عملکرد مدیران مدارس را فراهم نموده و انگیزه‌های مدیران را در این زمینه افزایش دهند. همچنین پیشنهاد می‌شود مقررات قانونی لازم جهت بازبینی ساختار، هدف‌ها و راهبردها، نقش‌ها و انتظارات - با همکاری خود مدیران - تدوین گردد تا ضمن افزایش انگیزه در مدیران، زمینه تحقق این هدف‌ها و مشارکت بیش از پیش مدیران در این زمینه فراهم آورده شود. علاوه بر این، تاکید می‌شود در راستای بهبود عملکرد مدیران مدارس ابتدایی بسترهای قانونی لازم جهت اصلاح ساختارهای مدارس با هدف تفویض اختیار و مسئولیت به مدیران فراهم گردد. در نهایت، پیشنهاد می‌شود برنامه‌های اجرایی برای ارتقای وضعیت هر یک از متغیرها با مشارکت خود مدیران مدارس طراحی و اجرای این برنامه‌ها بصورت مستمر پیگیری شود. همچنین در طراحی دوره‌های ضمن خدمت، محتوای این دوره‌ها به گونه‌ای تدوین شود که متغیرهای هنجاری و رفتاری به عنوان بخشی از این محتوا قرار بگیرد.

فهرست منابع فارسی

- حلیمی، سیده مهتاب، فتحی آذر، اسکندر. (۱۳۸۸). تدوین و اولویت‌بندی استانداردهای عملکرد مدیران آموزشی دوره‌ی ابتدایی شهر تبریز، نشریه علمی آموزش و ارزشیابی (فصلنامه) ۲. (۱). ۱۰۶-۱۵.
- ایمانی، محمدنقی؛ یوسفی، زهره؛ شریفی، اصغر (۱۴۰۰)، ارائه مدل پیش‌بینی رهبری اخلاقی بر اساس متغیرهای هنجاری و فردی، فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، پیاپی ۴۶ (بهار ۱۴۰۰)، صص ۱۸۳-۲۰۰.
- الزامی، عصمت، عباسپور، عباس، خورسندی طاسکوه، علی، پورکریمی، جواد، رحیمیان، حمید (۱۴۰۰). ابعاد و مؤلفه‌های توسعه حرفه‌ای مدیران مدارس ابتدایی: رویکردی پدیدارشناسانه. فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی. ۱۵ (۴). ۲۴-۱.
- قائمی، فرشته؛ میرکمالی، سید محمد؛ رستمی، رضا؛ صالحی؛ کیوان (۱۴۰۱)، پیش‌بینی عملکرد مدیران مدارس ابتدایی برحسب مولفه‌های کارکردهای اجرایی مغز. فصلنامه مطالعات آموزشی و آموزشگاهی، پیاپی ۳۱، صص ۲۴۷-۲۷۰.
- قائمی، فرشته؛ میرکمالی، سید محمد؛ رستمی، رضا و صالحی، کیوان (۱۳۹۹)، فراترکیب عوامل موثر در ارزشیابی عملکرد مدیران مدارس، نشریه مدیریت مدرسه، سال هشتم شماره ۴ (زمستان ۱۳۹۹)، صص ۵۰-۷۲.
- شریعتمداری، نرگس؛ اعتماد اهری، علاالدین و شریفی، اصغر (۱۴۰۰)، طراحی مدل رهبری عدالت محور در مدیریت مدارس ابتدایی شهر تهران با رویکردی مدلسازی معادلات ساختاری، نشریه جامعه‌شناسی آموزش و پرورش، سال هفتم شماره ۱ (پیاپی ۱۵، بهار و تابستان ۱۴۰۰)، صص ۵۱-۶۲.
- نریمانی، بهمن؛ مهرداد، حسین و جلیلی، راضیه (۱۴۰۰)، طراحی مدل بهبود عملکرد مدیران مدارس ابتدایی: یک مطالعه کیفی، فصلنامه علوم روانشناختی، پیاپی ۹۹، صص ۴۷۱-۴۸۴.
- مرادی، سعید؛ صادق زاده، فریده؛ سبک زهی، محمد امین (۱۳۹۸)، رابطه اخلاق حرفه‌ای و هوش اخلاقی با عملکرد مدیران مدارس شهرستان نیک شهر، نشریه پیشرفت های نوین در روانشناسی، علوم تربیتی و آموزش و پرورش، پیاپی ۱۰ (فروردین ۱۳۹۸)، صص ۱-۱۱.
- روزنوطلب، ریحانه؛ علوی پور رفسنجانی، آریتا؛ حیدری، راضیه و غزنوی، عصمت (۱۳۹۹)، بررسی رابطه اخلاق حرفه‌ای مدیران با عملکرد معلمان مدارس متوسطه پسرانه شهر تهران، نشریه دستاوردهای نوین در مطالعات علوم انسانی، پیاپی ۲۵، صص ۲۴-۳۴.
- عبداللهی، محبوبه و نجفی، حسین سادات (۱۳۹۸)، بررسی تاثیر سبک های رهبری و سرمایه فکری بر عملکرد مدیران مدارس، فصلنامه نوآوری های مدیریت آموزشی، سال پانزدهم شماره ۱ (پیاپی ۵۷)، صص ۱-۱۳.
- کاویانی، الهام و اسفندیاری، محمد (۱۳۹۸)، بررسی نقش انعطاف پذیری سازمانی و سواد سازمانی در وضعیت عملکرد مدیران مدارس، نشریه مدیریت مدرسه، سال هفتم شماره ۳، صص ۱۹۲-۲۱۳.
- رضایی، ندا، عبدالهی، داوود، و نورمحمدخالص، منصور (۱۳۹۷). بررسی عوامل موثر بر عملکرد مدیران مقطع ابتدایی. همایش ملی پژوهش های مدیریت و علوم انسانی در ایران.

فهرست منابع انگلیسی

- Agnew, M., & VanBalkom, W. D. (2009). Internationalization of the university: Factors impacting cultural readiness for organizational change. *Intercultural Education*, 20(5), 451-462.
- Bafadal, I., Nurabadi, A., Soepriyanto, Y., & Gunawan, I. (2020, November). Primary school principal performance measurement. In *2nd Early Childhood and Primary Childhood Education (ECPE 2020)* (pp. 19-23). Atlantis Press.
- Brown, C., & Militello, M. (2016). Principal's perceptions of effective professional development in schools. *Journal of educational administration*, 54(6), 703-726.
- Garris III, R. O. D. (2020). *The Role of the Secondary School Principal: Examining the Evolution and Current Dynamics of the Role of Secondary Principals*. Robert Morris University.
- Harris, A., Jones, M., & Crick, T. (2020). Curriculum leadership: a critical contributor to school and system improvement. *School Leadership & Management*, 40(1), 1-4.
- Schleicher, A. (2012). *Preparing teachers and developing school leaders for the 21st century: Lessons from around the world*. OECD Publishing. 2, rue Andre Pascal, F-75775 Paris Cedex 16, France.
- Supardi, S., & Herawan, E. (2020, February). Competitive Intelligence and Sustainable Competitive Advantage in Middle School Institutions. In *3rd International Conference on Research of Educational Administration and Management (ICREAM 2019)* (pp. 17-22). Atlantis Press.
- Suranto, A. (2023). Principal's Performance in Improving the Quality of Educators. *PPSDP International Journal of Education*, 2(2), 160-165.
- Zahara, Z., & Sinurat, E. J. (2023). The Influence of Principal Performance and Teacher Work Discipline in Increasing The Quality Of Education. *Jurnal Pendidikan: Teori, Penelitian, Dan Pengembangan*, 8(5).