



الگوی بالندگی شغلی منابع انسانی در آموزش و پرورش دوره دوم متوسطه استان مرکزی

منصور اسدی

دانشجوی دکتری، گروه مدیریت آموزشی، واحد اسلامشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

عباس خورشیدی

استاد گروه مدیریت آموزشی، واحد اسلامشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران (نویسنده مسئول)
a_khorshidi04@yahoo.com

نادر بزرگر

استادیار گروه مدیریت آموزشی، واحد اسلامشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

بتول فقیه آرام

استادیار گروه مدیریت آموزشی، واحد اسلامشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

اسفندیار دشمن زیاری

استادیار گروه مدیریت آموزشی، واحد اسلامشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۲/۲۶

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۱۰/۲۶

چکیده

پژوهش حاضر باهدف ارائه طراحی الگوی بالندگی شغلی منابع انسانی در آموزش و پرورش (مورد مطالعه مدیران دوره دوم متوسطه آموزش و پرورش استان مرکزی) انجام شده است. پژوهش حاضر از لحاظ اهداف کاربردی و از نظر داده‌ها، آمیخته اکتشافی (کیفی-کمی) و از نظر ماهیت و نوع مطالعه در بعد کیفی، داده بنیاد و بعد کمی، پیمایشی مقطعی است. جامعه آماری شامل دو بخش است؛ بخش کیفی جامعه آماری شامل کلیه خبرگان حوزه منابع انسانی که به روش بر اساس روش نمونه‌گیری آگاهانه از نوع هدفمند گلوله برفی ۱۵ نفر شرکت داشتند. روش تحلیل داده‌ها استفاده از کدگذاری باز بود. بخش کمی شامل کلیه مدیران دوره دوم متوسطه آموزش و پرورش استان مرکزی به تعداد ۱۷۵ نفر (۸۵ نفر زن و ۹۰ نفر مرد) بود. نمونه‌گیری با استفاده از جدول مورگان ۱۱۸ نفر (۵۷ زن و ۶۱ مرد) بود. روایی ابزار سنجش از طریق (CVR) و اعتبار آن به وسیله‌ی آلفای کرونباخ تأیید شد. داده‌ها با استفاده از آزمون آماری (تحلیل عاملی تأییدی) مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج بخش نشان داد که الگوی بالندگی از شش بعد به ترتیب اولویت عبارت‌اند از ۱- بالندگی رهبری ۲- بالندگی فردی ۳- بالندگی حرفه‌ای ۴- بالندگی سازمانی ۵- بالندگی اجتماعی/فرهنگی ۶- مهارت‌های اقتصادی/سیاسی، ۲۴ مؤلفه و ۱۴۳ شاخص نهایی شد.

واژه‌های کلیدی: بالندگی آموزشی، بالندگی پژوهشی، بالندگی سازمانی، بالندگی مدیران.

۱- مقدمه

زیربنای سازمان آموزش و پرورش مدیران آموزشی هستند که ملاک موفقیت میزان اثربخشی است (شاطریان و محمد داوودی، ۱۴۰۰). اثربخشی در میزان اهداف محقق شده تعریف می‌شود (دس و رایان^۱، ۲۰۱۹). برخورداری از مدیران آموزشی^۲ شایسته بزرگ‌ترین آمال مدیریت‌های اقتصادی، فرهنگی و اجتماعی در دنیا است (رمضان خانی، خورشیدی و حمیدی فر، ۱۴۰۰). بدیهی است، که افزایش تعداد مدیران آموزشی لایق نیازمند رویکردهای و استراتژی‌ها^۳ و چشم‌اندازهای ملی نوین است، جامعه موفق در عصر حاضر نیازمند مدیران آموزشی باصلاحیت‌های حرفه‌ای گسترده است (محبوب، عراقیه، خورشیدی، خسرو ببادی و مرادی، ۱۳۹۹). تا بتواند دانش آموزان و سپس افرادی موفق تربیت کند، اهمیت آموزش و پرورش و بسترسازمانی آن بر کسی پوشیده نیست (منتر^۴، ۲۰۱۷)، در همه کشورهای دنیا سازمان آموزش و پرورش با حساسیت ویژه‌ای حتی توسط عامه مردم به دور از تخصص‌گرایی دنبال می‌شود، زیرا گران‌بهارترین سرمایه انسانی که فرزندانشان می‌باشند، به آن می‌سپارند (زارعی معتضدیان خوش‌نویس، ۱۴۰۰). دلیل انجام این پژوهش نقش حیاتی آموزش و پرورش در جامعه است که دچار بحران‌هایی مانند فقدان انطباق با تغییر جهانی، ملی و پیشرفت فناوری، کاهش پویایی آموزشی قابل‌لمس در جامعه (نوبهاری، چرابین، کریمی، زنده دل، ۱۳۹۹)، ضعف مدیریتی مشاهده‌شده در مدارس، تضعیف روحیه کارکنان، آهسته شدن همسویی سازمان آموزش و پرورش با تغییرات سریع، چالش‌های و کاهش‌های اثربخشی سازمان‌های آموزشی، بی‌رغبتی معلمان و فقدان انگیزش تحصیلی، عملکردهای ناکارآمد سازمانی و آموزشی که تأثیر مستقیمی بر کیفیت خروجی‌های سازمان آموزش پرورش دارد، می‌باشد (علی‌اکبری و حسنی، ۱۴۰۰)، درواقع از دیدگاه صلاح‌دید خط‌مشی‌گذاری و مدیریت دولتی که خط‌مشی آموزش و پرورش را تعیین می‌کنند (بال^۵، ۲۰۱۹)، توسعه و بهبود سازمان آموزش و پرورش نسبت به سازمان‌های دیگر اولویت دارد (چیوا^۶، ۲۰۱۷) که مصلحت‌های سیاسی، اجتماعی و اقتصادی گره می‌خورد، بنابراین توانایی انطباق سریع مدیران آموزشی سازمان‌های آموزشی با تغییرات محیطی نیز اهمیت می‌یابد (معظمی، کاظمی، کاوسی و بنی اسدی، ۱۴۰۰). انطباق سریع مدیران با تغییرات پیرامون نیازمند مدیرانی حرفه‌ای و رشد یافته

است، که اقدامات اصلاحی سریع در جهت، بالندگی شغلی مدیران مدارس در سطوح مدارس و موفقیت تحصیلی دانش آموزان داشته باشند (کانوکرن، پونگرتن و نگا نگ^۷، ۲۰۱۷). بالندگی سازمانی^۸ تغییر در جهت بهبود و مصلحت سازمان می‌باشد درواقع بالندگی سازمانی و شغلی یک فن مدیریتی در جهت پیشرفت و بهبود شرایط شغلی که همراه با تحرک و پویایی می‌باشد (هداوند، زمانی مقدم و تقی پور ظهیر، ۱۴۰۰). بالندگی درواقع برنامه‌ریزی با راهبرد رشد، ترقی، تعالی سازمان‌ها هست (احمدی، زاهدی بابلان، مرادی و خلق خواه ۱۳۹۸). این موضوع از این نظر جالب توجه است که مدیران نقش رهبری دارند، بنابراین توانمندی بالندگی را توسعه دهند (صالحی صدر، رضایی فر، محمدی و حکیمی فر ۱۴۰۰) و به‌عنوان راهبر سازمان کارکنان را تشویق به رشد حرفه‌ای و یادگیری مهارت‌های دانش‌مدار کنند (هال^۹، ۲۰۲۰). مفهوم بالندگی سازمانی در علم مدیریت بر پایه دانش و مهارت مدیران سازمان است (گراسمن^{۱۰}، ۲۰۱۸). نظر دانشمندان مدیریت و نظریه‌پردازان سازمانی مانند (کانگر^{۱۱}، ۱۹۹۲) بالندگی شغلی مدیران زمینه رشد شخصیتی، ادراکات تحلیلی، مهارت‌های شغلی و بازتاب‌گری از محیط کارکنان را ایجاد می‌کند، همچنین از نظر (وودال و وینستلی^{۱۲}، ۱۹۹۸) بالندگی مدیران در بعد بالندگی مهارت‌های حرفه‌ای مدیریتی، بالندگی فردی و بالندگی سازمانی می‌توان جستجو کرد (جباری مراغوش، یاری حاج عطالو، ملکی آوارسین، ۱۳۹۹). از دیدگاه علمی بالندگی سازمانی یک راهبرد برنامه‌ریزی شده منظم و یکپارچه است که مانند یک زنجیره رفتاری و عملکردی بازتاب دارد (باشویی و ورینیچ^{۱۳}، ۲۰۱۸). تمرکز بالندگی مدیران بر تطبیق همراه با تغییر باورها، نگرش‌ها، ارزش‌ها و روش‌های انجام وظایف جهت کارایی و اثربخشی سازمانی است (شیری یابیچی، محمدخانی و نصیری قرقانی، ۱۳۹۸) که حاصل آن پاسخ‌دهی مؤثر به جامعه می‌باشد. هدف بالندگی ارتقاء مهارت مدیران در تصمیم‌گیری‌های خطیر است و زمانی که این مدیران آموزشی باشند (مهاجران، قلعه‌ای و درویشی، ۱۴۰۰) که تأثیرگذاری آن‌ها بر منابع انسانی دانش آموزان و کارکنان باشد دارای حساسیت بیشتری می‌شود (ایلانلو، خورشیدی، برزگر، فقیه آرام، سلیمی، ۱۳۹۹). فرآیند بالندگی بر اساس مهندسی مجدد برنامه در پنج بعد؛ بعد فردی عقاید، اخلاقیات و تفاوت‌های

⁸ Organizational Maturity

⁹ Hall

¹⁰ Grossman

¹¹ Conger

¹² Woodall & Winstanly

¹³ Bushuyev & Verenyach

¹ Deci & Ryan

² Educational Managers

³ Strategy

⁴ Minter

⁵ Bell

⁶ Chiva

⁷ Kanokorn & Pongtorn P & Ngang

نظم مستمر (لی، ۲۰۲۰^۶)؛ توسعه چشم‌انداز و مأموریت؛ تجزیه و تحلیل داده‌ها؛ تعریف ارزش‌های بنیادی و باورهای آموزش (کوبین، ۲۰۲۰^۷)؛ طراحی، اجرا و ارزشیابی برنامه درسی (لورا، ۲۰۲۰^۸)؛ توسعه داده‌ها و راهبردهای گردآوری داده‌ها؛ توسعه، اجرای برنامه‌های راهبردی (چوکواتانان و کارولینا، 2019)؛ توسعه مدرسه با استفاده از تفکر سیستمی؛ سازمان‌دهی منابع، حفظ و ایجاد انگیزه برای بهبود مستمر (افسری منش، محمد داوودی و پژوهش، 1400)؛ ایجاد جهت‌گیری آموزشی نتیجه محور و تسهیل فرایند آموزش ضمن خدمت (رایان، 2019)؛ منابع و امور مالی، اقدام‌های فردی، حمایت ذینفعان، سایر نقش‌های رهبر و چالش‌ها و مسائل روزانه اشاره کرد (مور، هریس، کیکارلی، ۲۰۲۱^{۱۱}).

زمینه مسئله بالندگی سازمانی در مدیران مدارس کشور ما از اینجا آغاز گردید که متأسفانه انگیزه کافی در مدیران جهت بالندگی شغلی احساس نمی‌شود، محدودیت در رشد و بالندگی مدیران، افت‌های سازمانی شدید، ترک گروه‌های شغلی کارکنان نظام آموزشی، افت تحصیلی دانش آموزان، فقدان سواد اطلاعاتی و سواد رسانه‌ای، شکست در توسعه شایستگی‌های مدیریت آموزشی خصوصاً در بحران‌هایی مانند کرونا، دشواری متعهد کردن شخصیت‌های مختلف در سازمان‌های آموزشی، ضعف ارتباطات سازمانی مؤثر، بی‌توجهی به خط‌مشی‌های تدوین شده، فقدان اعتماد، عدم وجود یک چشم‌انداز، ضعف سیاست‌گذاری دانشی، ضعف سیاست‌گذاری ارزشی، عدم تثبیت تغییر در فرهنگ سازمان روزمرگی و انفعال، فرسودگی و دل‌زدگی شغلی، نارضایتی شغلی، فقدان صلاحیت‌های حرفه‌ای، بی‌مسئولیتی در فرآیند انجام وظایف و فقدان مهارت‌های مدیریتی می‌توان برشمارد که هر یک از این مؤلفه‌ها به‌تنهایی برای ناکارآمدی نظام آموزشی و در سطح مدرسه مدیران آموزشی خصوصاً در سطح دبیرستان کفایت می‌کند. متأسفانه در نظام آموزش و پرورش کارهای ستادی و صف مجزا و روشمند نیست، تداخل کاری در تدوین اولویت‌ها، راهبردها، طرح‌ها و برنامه‌ها وجود دارد. رهبری و برنامه‌ریزی آموزش و پرورش با مشخص ساختن هدف‌ها و اولویت‌های آموزشی کشور و کشیدن نقشه و طرح‌هایی برای رسیدن به آن اهداف سروکار دارد، کلیدواژه بالندگی با دیدگاه نو و تجدیدنظر رفتاری به‌عنوان یک راهبرد پیچیده آموزشی است که برای دگرگون کردن باورها، نگرش‌ها،

فردی، بعد سازمانی (شهروند سازمانی) بعد آموزشی (مربی و راهنما)، بعد پژوهشی (تئورسین و نظریه پرداز) و بعد حرفه‌ای (رهبر و مشاور) توصیف می‌شود (جوهانسون، گراندینا، استراند^۱، ۲۰۲۱). بالندگی مدیران به معنای حفظ و نگهداری کسب تخصص، بهبود مهارت حرفه‌ای، سازوکارهای انگیزشی، توسعه مهارت‌های دانشی و مهارت‌های مدیریتی می‌باشد که در دوره کرونا در بحث آموزش می‌تواند از رکورد علمی مدیران آموزشی و افت تحصیلی دانش آموزان پیشگیری کند (فرجی ده سرخی، هوشی السادات، محمدآبادی و باستانی پور مقدم، ۱۳۹۸).

محققان بیان می‌کنند که سازه‌های بالندگی مدیران بر عملکرد و کارکنان سازمان تأثیرگذار است (تقوایی یزدی، عبدی، تقی پور ۱۳۹۷). در بیش از سه گذشته آنچه در مورد بالندگی مدیران آموزشی مورد تحقیق قرار گرفته، بیشتر عوامل محیطی در تشریح بالندگی مدیران می‌توان به ویژگی‌های بهره‌مندی از مهارت‌های پایه، انعطاف‌پذیری (سلطانی پرشکفتی، جعفری، قورچیان و باقری، ۱۳۹۸). خلاقیت و نوآوری (کاظمی کیا، احمدی و احقر، 1397)، قدرت فائق آمدن بر شرایط ابهام‌آمیز، علاقه‌مندی به آموزش و یادگیری (عسگرانی، نیکنامی و قورچیان، 1396)، تقویت مهارت‌های ارتباطی، کار و یادگیری تیمی (محمد داوودی و پژوهش، 1394)، مسئولیت‌پذیری، کارآفرینی، آشنایی با زبان و فرهنگ‌های دیگر و آشنایی با فناوری‌های نوین شناخت و درک فناوری و ویژگی‌های آن (اولوبک و آیزان^۲، 2017)، شناسایی تغییرات محیط داخلی و بین‌المللی، توانایی همسویی با تغییرات و اتخاذ راهبردهای مناسب در استفاده از منابع موجود (شعبانی بهار، علی قره و سیاوشی، ۱۳۹۹)؛ قدرت تفکر و تخیل و ذهن پرورش‌یافته به‌جای ذهن انباشته از اطلاعات (موسوی، ۱۴۰۰)؛ آشنایی با زبان و فرهنگ‌های خارجی توانایی مذاکره در محیط‌های بین‌المللی، تطبیق، ابتکار عمل و داشتن روحیه خلاقیت و نوآوری (بلومکوئیست^۳، 2019)؛ اعتماد به نفس و درگیر بودن به‌جای برخورد انفعالی، آموزش حین کار توسعه مدیریت دانش (اندرسون و استانبایوا^۴، 2021)؛ قابلیت طبقه‌بندی و استفاده مناسب از اطلاعات، داشتن استنباط صحیح از روابط انسانی و توسعه‌ی آن (اندرسون و انبرگ^۵، 2021)؛ داشتن تجربه مکفی برای عمل کردن مطابق موازین حرفه‌ای مشارکت در برنامه‌های بالندگی خود و همکاران، تنظیم اهداف و تعیین پیامدها اصلاح و

7. Kevin

8. Lura

9. Chokwathananon & Carolina

10. Rayian

11. More & Harris & Kikarli

1. Johansson & Grandiena & Strandh

2. Ulukbek & Aizhan

3. Blomquist

4. Andersson & Stanbayeva

5. Andersson & Enberg

6. Lee

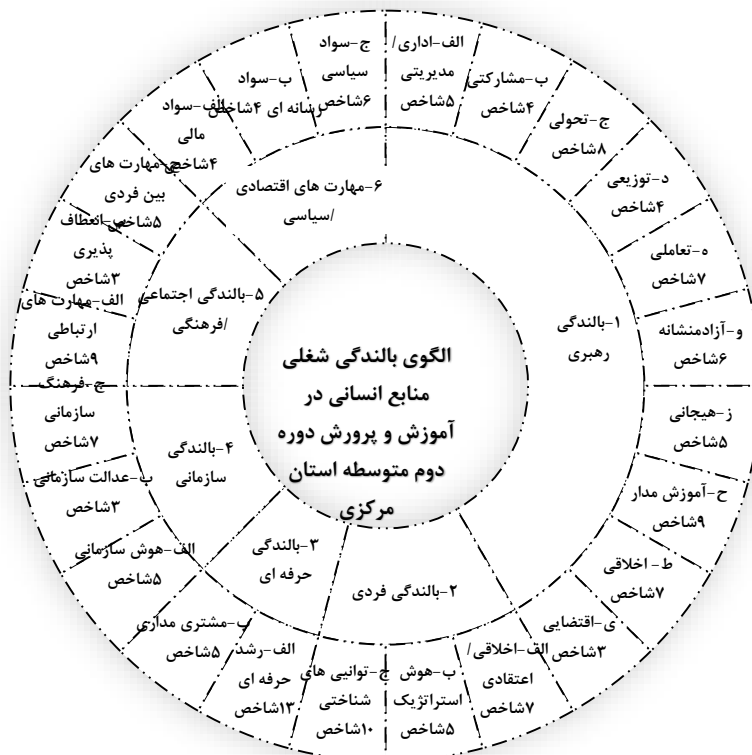
دغدغه‌ای برای در جهت اصرار ترغیب و تشویق برای انطباق این مدیران برای سازمان‌ها در کشور وجود نداشته باشد.

این پژوهش با مطالعه عمیق‌تر دشواری‌ها و ابعاد بالندگی سازمانی را در مورد واکاوی قرار داده است که در نهایت بتواند، یک الگوی جامع‌تر از مطالعات قبلی در جهت شفاف‌سازی بالندگی سازمانی ارائه دهد. در این پژوهش وضعیت موجود بالندگی شغلی مدیران و منابع انسانی مورد نقد و بررسی قرار گرفته است تا ابتدا بیان مسئله‌ای شفاف که در قسمت‌های قبلی اشاره شد، سپس توصیف و تحلیل منطقی از محدودیت‌ها و در نهایت یک الگوسازی با اصلی‌ترین مؤلفه‌های بالندگی شغلی با توجه به فرهنگ سازمانی آموزش و پرورش طراحی کند. این پژوهش است بر آن بود که مؤلفه‌های بالندگی سازمانی مورد واکاوی قرار دهد، به این سؤال‌ها که نشأت گرفته از ذهن محقق می‌باشد، پاسخ دهد، که شاخص‌های مناسب الگوی کاربردی بالندگی شغلی در نظام آموزشی از دیدگاه خبرگان کدام‌اند و به چه ترتیبی می‌باشد؟ همچنین وضعیت مؤلفه‌های شناسایی شده الگوی مناسب شاخص‌های مناسب الگوی کاربردی بالندگی شغلی در نظام آموزشی؟

الگوی شناسایی شده سازه‌های بالندگی شغلی مدیران که توسط محقق طراحی و ارزیابی شده است.

ارزش‌ها و ساختار سازمانی می‌تواند اثربخشی و کارآمدی سازمانی را بهبود بخشد.

وزارت آموزش و پرورش نام سازمان آموزش کشوری ایران است که مسئولیت آموزش کودکان و نوجوانان و نیز تربیت آموزگار را در این کشور بر عهده دارد. این وزارتخانه از سال ۱۳۴۳ که از وزارت اطلاعات و فناوری جدا شد مسئولیت آموزش عالی (دانشگاه‌ها) را نیز عهده‌دار بود؛ اما پس از تشکیل وزارت علوم برای اداره امور دانشگاه‌ها و امور پژوهشی در سطوح عالی، وزارت آموزش و پرورش وظیفه آموزش رایگان همه افراد در مقاطع پیش‌دبستانی، ابتدایی، دوره اول متوسطه، دوره دوم متوسطه و همچنین اداره دانشگاه فرهنگیان برای تربیت معلم و دانشگاه تربیت دبیر شهید رجایی را بر عهده دارد. بر اساس قانون اساسی، دولت باید وسایل خدمات آموزش و پرورش رایگان را برای همه آحاد جامعه فراهم نماید. این امر اجتماعی در چارچوب اسناد تحول بنیادین آموزش و پرورش باید با نظامی عادلانه و کارآمد و اثربخش در ذیل ایده مدرسه صالح، انسان‌هایی صالح با ویژگی‌های تراز در شئون و ساحت‌های حیات طیبه (به‌عنوان غایت تعلیم و تربیت اسلامی) تربیت نماید. تحقق این امر مستلزم مدیرانی بالنده است که با اندیشه، دانش، خلاقیت، نوآوری، کارآفرینی که خود تغییر ساز باشند و



شکل شماره ۱- الگوی بالندگی شغلی منابع انسانی در آموزش و پرورش دوره دوم متوسطه استان مرکزی

مبانی نظری پژوهش

بالندگی سازمانی به‌عنوان یک نظریه از سال ۱۹۶۰ در ادبیات مدیریت بنیاد یافت. (فرنچ و بل^۱، ۱۹۸۴) بالندگی سازمانی تلاشی مستمر برای به گشت و دشواری گشایی سازمان، به‌ویژه از راه فرهنگ‌سازمانی می‌داند. نظریه‌پرداز دیگر مانند (ادگارد شاین^۲، ۱۹۹۲) فرهنگ را با توجه به جنبه‌های پویایش و از دیدگاه هماهنگی درون‌سازمانی و تطابق با محیط بیرونی را دلیل بالندگی می‌داند. نظریه‌پردازانی مانند (برگقیست و فیلیپ^۳، ۱۹۹۷) بالندگی سازمانی، شامل فعالیت‌های توسعه و تغییر سنجیده می‌دانند. (فیلیپین و میکوش^۴، ۱۹۹۹) بیان کرد، که بالندگی سازمانی کوششی است - برنامه‌ریزی‌شده؛ ۲- سرا سری در سازمان؛ ۳- کارگردانی شده از رده‌بالای سازمان؛ که هدف آن ۴- بالا بردن اثربخشی و تندرستی سازمان از راه؛ ۵- دخالت‌های برنامه‌ریزی‌شده در فراگردهای سازمانی، با بهره گرفتن از دانش علوم رفتاری است بالندگی سازمانی را راهبرد پیچیده آموزش با رویکرد دگرگون کردن باورها، نگرش‌ها، ارزش‌ها و ساختار سازمان‌ها می‌داند. (بنیس^۵، ۱۹۹۴) هم معتقد بود که گشودگی و شفاف بودن نظام، اعتماد، پرورش و تفویض اختیار، کم لایه بودن ساختار سازمانی، مشارکت با کارکنان نشانه بالندگی سازمانی است. در نظریه‌پردازان و محققان معاصر بالندگی سازمانی را یک نظریه رفتاری پیچیده بر اساس روابط انسانی در سازمان می‌داند (چوکواتانان و کارولینا، ۲۰۱۹). بالندگی مدیران مدارس فعالیت‌مدوام در جهت تدوین برنامه‌ریزی‌های نوین می‌دانند (جوهانسون و همکاران، ۲۰۲۱). توانایی فرد برای انجام وظایف رشدی شغلی یا حرفه‌ای که شخص با آن روبرو شده تعریف داشته است (صالحی صدر و همکاران، ۱۴۰۰). همچنین نظریه‌پردازان حوزه روانشناسی سازمانی نیز بر این عقیده هستند که بالندگی و رشد بدون نظم منطقی و فقدان ایجاد ارتباط ابعاد آن نمی‌تواند ظهور یابد و سازمان را دچار تغییر کند. (اندرسون و همکاران، ۲۰۲۱) بالندگی رهبری شامل (اداری/مدیریتی، مشارکتی، تحول، توزیعی، تعاملی، آزادمنشانه، هیجانی، آموزش مدار، اخلاقی/اقتضایی) می‌باشد (تینگل و کورالز و پیترز^۶، ۲۰۱۹) که اگر به‌صورت علمی ابعاد نظری هر یک از این سبک‌های رهبری را در سازمان‌های آموزشی در خصوص مدیران آموزشی که به رهبری آموزشی تغییر هویت داده‌اند، بنگریم خواهیم دید، که بال‌های پرواز در بالندگی سازمانی مدیران و رهبران آموزشی در سازمان هستند. همچنین مقوله بالندگی فردی (اخلاقی/اعتقادی، هوش استراتژیک و توانایی‌های

شناختی) و بالندگی حرفه‌ای شامل (رشد حرفه‌ای، مشتری‌مداری) می‌باشد که برای مدیران مدارس که مدیران آموزشی و شغل خطیری بر عهده‌دارند نه‌تنها لازم بلکه ضروری است (علی پور، پورشافعی، رستمی نژاد و ضابط، ۱۴۰۰). در بحث دیگر نظریه بالندگی سازمانی که بحث ساختار سازمان را از زوایای مختلف مورد واکاوی و نقد بررسی قرار می‌دهد شاخص‌های اصلی مانند بالندگی سازمانی (هوش سازمانی، عدالت سازمانی، فرهنگ‌سازمانی)؛ بالندگی اجتماعی/فرهنگی (مهارت‌های ارتباطی، انعطاف‌پذیری، مهارت‌های بین فردی) مهارت‌های اقتصادی/سیاسی (سواد مالی، سواد رسانه‌ای، سواد سیاسی) نمایان می‌شود (قلعه سری و باقرپور، ۱۳۹۸) که هر یک از این مؤلفه اگر در واقعیت توسط مدیران آموزشی درک شود به‌راحتی زمینه رشد ابعاد دیگر را فراهم می‌کند زیرا هر یک از این ابعاد زنجیروار به یکدیگر متصل هستند قطعاً فرهنگ‌سازمانی عادلانه مهارت‌های بین فردی را تقویت می‌کند و تعارض‌های سازمانی را کاهش می‌دهد و یا از دیدگاه دیگر هوش سازمانی به‌طور یقین مهارت ارتباطی را در ابعاد اجتماعی و اقتصادی و سیاسی تقویت و رشد می‌دهد.

پیشینه پژوهش

در بررسی تحقیقات و مطالعات پیشین تحقیق منطبق بر موضوع پژوهش حاضر یافت نگردید که می‌تواند سندی بر نوآوری پژوهش در این جامعه آماری باشد. لذا در ادامه مطالعات و تحقیقاتی که به‌نوعی مرتبط با موضوع پژوهش حاضر بودند، ارائه شده است. صالحی صدر و همکاران (۱۴۰۰) بیان داشتند، شرایط علی (همبسته، فردی، سازمانی)، پدیده محوری (بالندگی حرفه‌ای، بالندگی اخلاقی، بالندگی پژوهشی، بالندگی آموزشی)، اقتضانات (عوامل محیطی کلان، عوامل محیطی خرد)، شرایط میانجی (بهبودی، توسعه منابع انسانی)، شرایط زمینه‌ای (عوامل فرهنگی، عوامل اقتصادی) و پیامدها (بهبود عملکرد سازمانی، بهبود عملکرد فردی، بهبود عملکرد دانشجو) می‌باشد. مهاجران و همکاران (۱۴۰۰) در پایان‌نامه خود الگوی بالندگی آموزشی را در قالب ۱- مدیریت کلاس، ۲- دانش‌افزایی، ۳- نقش الگویی، ۴- مهارت تدریس، ۵- مهارت ارزشیابی دسته‌بندی کردند. علیپور و همکاران (۱۴۰۰) در پایان‌نامه دکتری خود بیان کرد که دانشگاه فرهنگیان در ارتقای بالندگی آموزشی، فردی و سازمانی دانشجو معلمان بالاتر از حد متوسط، اما در ارتقای بالندگی پژوهشی و خدمات تخصصی پایین‌تر از

⁴ Philbin & Mikosh

⁵ Benis

⁶ Tingle & Corrales, & Peters

¹ French and Bell

² Edgar Schein

³ Bergquist & Phillips

متوسط عمل کرده است. نوبهاری و همکاران (۱۳۹۹) نتایج تجزیه و تحلیل داده‌های بخش کیفی نشان داد: به‌گزینی، باورها و کارآمدی؛ در بخش نگهداری مؤلفه‌های اجتماعی، سازمانی و شغلی و در بخش بهسازی شامل شایستگی آموزشی، پژوهشی، اخلاق حرفه‌ای، بالندگی و فعالیت‌های اجرایی را شامل می‌شود. جباری مراغوش و همکاران (۱۳۹۹) نتایج حاکی از تأیید نقش میانجی یادگیری سازمانی و در روابط علی بین رهبری معنوی با پاسخگویی و بالندگی بود. در پژوهش شعبانی بهار و همکاران (۱۳۹۹) در ارتباط بین بالندگی و ابعاد آن، بعد حرفه‌ای با بار عاملی ۰/۸۰، بعد فردی با بار عاملی ۰/۷۴ و بعد سازمانی با بار عاملی ۰/۷۱ بیشترین تأثیر را داشتند. فرجی ده سرخی و همکاران (۱۳۹۸) یافته‌ها نشان داد مهم‌ترین موانع مشارکت استادان دانشگاه فرهنگیان در دوره‌های بالندگی حرفه‌ای عبارت‌اند از مانع فردی (شامل نگرش فرد نسبت به خود و نگرش فرد نسبت به شغل)، مانع سازمانی (شامل عامل شغلی، عامل دوره‌ی آموزشی، عامل فرهنگ سازمانی، عامل اقتصادی و عامل ساختار سازمانی) و مانع موقعیتی (شامل موقعیت اجتماعی فرد و موقعیت شغلی فرد) بود. سلطانی پر شکفتی و همکاران (۱۳۹۸) نتایج تحلیل داده‌ها حاکی است که پدیده بالندگی از طریق یادگیری غیررسمی شامل دو مقوله ۱- حوزه‌های یادگیری ضمنی شامل: مقوله‌های آموزشی، اخلاقی، سازمانی و ۲- مقوله قلمرو یادگیری شامل: مقوله‌های فردی، دانشگاهی و فرا دانشگاهی است. علاقه و روحیه، چالشگری و توان برقراری ارتباط، شرایط علی خرد و سیاست‌های ارتقا و ترفیع، شرایط کلان را تشکیل می‌دهند. شرایط مداخله‌گر به سطح علمی دانشجویان، سیاست‌ها و قوانین دانشگاه، زیرساخت فناوری و وضعیت معیشت اشاره دارند. سرمایه اجتماعی، ارتباطات سازمانی، حجم کاری و ... شرایط زمینه‌ای را به وجود آورده‌اند. راهبردها روش‌های مبتنی بر تعاملی و جمعی، تأملی و مستقل، مبتنی بر فناوری و روش‌های تعاونی و کمک‌رسانی را شامل می‌شوند. پیامدهای تقویت یادگیری مادام‌العمر، خودکارآمدی بالاتر و ارتقای شایستگی‌های فردی دارای دامنه اثرگذاری محتمل محدود و ایجاد اجتماعات یادگیری، افزایش اعتماد اجتماعی پیامدهایی با دامنه اثرگذاری محتمل وسیع هستند. کاظمی و همکاران (۱۳۹۷) نتایج نشان دادند، که مؤلفه‌های بالندگی سازمانی شامل شایستگی حرفه‌ای، باز بودن و شفافیت، توانایی تغییر، شمول و مشارکت با یکدیگر، بازخورد درونی و بیرونی، پرورش و بهسازی و ساختار سازمانی بود. تقوایی یزدی و همکاران (۱۳۹۷) نتایج پژوهش نشان داد، بین عوامل پیاده‌سازی جانشین پروری با بالندگی سازمانی مدیران رابطه

مستقیم وجود دارد. ولی عوامل پیاده‌سازی جانشین پروری مدیران با رهبری اخلاقی و توانمندسازی مدیران رابطه معنادار وجود ندارد. شیرینی یابیچی و همکاران (۱۳۹۸) نتایج حاصل از پژوهش نشان داد، که بالندگی و تعالی بر توسعه منابع انسانی تأثیر دارند. عسگرانی و همکاران (۱۳۹۶) نتایج نشان داد که مؤلفه‌های بالندگی فردی و بالندگی آموزشی ارتقای کیفیت آموزش در وضعیت مطلوبی قرار داشت، اما مؤلفه بالندگی سازمانی وضعیت مطلوبی نداشت. در خارج از ایران محققان حوزه خارجی مانند جوهانسون و همکاران (۲۰۲۱) در نتایج پژوهش خود به شش حوزه نظری مرتبط با بالندگی شغلی شامل: درک، عملکرد، سازمان، پیش‌نیازها، شایستگی و شیوه‌ها از جمله ارزیابی ارتباطات رسید. اندرسون و همکاران (۲۰۲۱) در پایان‌نامه خود به این نتیجه رسیدند که دانش انتقال بین سازمانی در بالندگی مدیران مؤثر است. در پایان‌نامه‌های دیگری از لی (۲۰۲۰) مشخص شد که شکل‌دهی به کنش تغییر در بالندگی سازمانی نیازمند، نظم دهی، اصلاح و نظم دهی مجدد ساختارهای اجتماعی، محیط‌ها و فرهنگ‌های سازمانی است. در پایان‌نامه دیگری در سوئد از اندرسون همکاران (۲۰۲۰) مشخص شد، بلوغ فرهنگی، ارتقاء مهارت‌های علمی، توسعه مشارکت و سبک‌های رهبری در بالندگی مدیران سازمانی مؤثر است. کوین (۲۰۲۰) بیان داشت، رهبران و مدیران آموزشی از عوامل زیربنایی آموزش هستند، که توسعه کیفی آن‌ها تأثیر بسزایی بر عملکرد مدارس دارد. نتایج پژوهش نشان داد که ۱- بالندگی حرفه‌ای، ۲- بالندگی آموزشی، ۳- بالندگی رهبری، ۴- بالندگی سازمانی از مهم‌ترین ابعاد بالندگی‌های یک مدیر و رهبر است. لورا (۲۰۲۰) نشان داد، بالندگی آموزشی / پژوهشی بالاترین میانگین بین بالندگی‌های دیگر کسب کرد. بالندگی شخصی کمترین میانگین به دست آورد. در پژوهشی بلموکویست (۲۰۱۹) نشان داد که قابلیت تغییر و تخصص در برابر ناپایداری‌های کنترل نشده، توسعه و هدفمندی در بهبود بالندگی مدیران مؤثر است. هال (۲۰۱۹) در پژوهشی یادگیری، سبک رهبری تحول‌گرا و رابطه محور، مشارکت قوی در فرآیند اصلی مدرسه بر فناوری همراه با نوآوری، شجاعت تغییر و اعتماد، رویکرد بلندمدت و پشتکار، تعهد عوامل استخراج‌شده مصاحبه‌ها در تشکیل الگوی بالندگی شغلی بیان کرد. چوکواتانان و کارولینا (۲۰۱۹) در جمع‌بندی پایان‌نامه خود بیان کردند، که تغییر نگرش، دانش استفاده از فناوری، علاقه فردی، وظایف کاری، تجربه، مدیر یا رهبر، استراتژی دیجیتال کردن و آموزش فنی از عوامل مؤثر بالندگی شغلی مدیران در سازمان‌ها محسوب می‌شود. رایان (۲۰۱۹) نتایج پژوهش نشان داد که

محوری در قالب ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌ها دسته‌بندی نموده است. ۴- در این مرحله شاخص‌های مقوله‌بندی شده در قالب یک فرم مصاحبه نیمه ساختاریافته تنظیم و در اختیار خبرگان فن دلفی و بارش مغزی قرار گرفت و این روند تا رسیدن به اشباع نظری استمرار یافت. ۵- ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های نهایی اولویت‌بندی شده و در قالب یک الگو ترسیم و در پایان توسط خبرگان اعتبار یابی شد. بخش کمی: شامل کلیه مدیران دوره دوم متوسطه آموزش و پرورش استان مرکزی به تعداد ۱۷۵ نفر (۸۵ نفر زن و ۹۰ نفر مرد) بود. نمونه‌گیری با استفاده از جدول مورگان ۱۱۸ نفر (۵۷ زن و ۶۱ مرد) بود. روایی ابزار سنجش از طریق (CVR) و اعتبار آن به وسیله آلفای کرونباخ تأیید شد. داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار لیزرل و مدل و ابعاد آن با توجه به شاخص‌های آماری مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

پاسخ به سؤال‌های پژوهش

پاسخ به سؤال فرعی اول: ابعاد الگوی بالندگی شغلی منابع انسانی در آموزش و پرورش دوره دوم متوسطه استان مرکزی از دیدگاه خبرگان کدامند؟

بالندگی شغلی از: ۱- بالندگی فردی، ۲- بالندگی سازمانی، ۳- بالندگی سیستمی تشکیل شده است. کانوکرن و همکاران (۲۰۱۷) به این نتیجه دست یافتند، که بیان کردند که ابعاد شایستگی مدیران مانند مهارت‌های مدیریتی، مهارت‌های فناوری و کارآفرینی ارتباط مستقیمی با بالندگی مدیران سازمان‌ها دارد.

روش تحقیق

روش پژوهش از نظر هدف کاربردی، از نظر داده‌ها از نوع آمیخته اکتشافی (کیفی و کمی) و از نظر ماهیت و نوع مطالعه در بعد کیفی داده بنیاد خود ظهور و در بعد کمی پیمایشی مقطعی است. جامعه آماری شامل دو بخش است؛ بخش کیفی: جامعه آماری شامل کلیه خبرگان حوزه منابع انسانی که به روش بر اساس روش نمونه‌گیری آگاهانه از نوع هدفمند گلوله برفی ۱۵ نفر شرکت داشتند روش تحلیل داده‌ها استفاده از کدگذاری باز بود. ۱- ابتدا پژوهشگر کلیه تئوری‌ها، الگوها، مدل‌ها و یافته‌های تحقیقات اعم از ملی و جهانی را مطالعه نموده است. ۲- شاخص‌های مرحله ۱ را به مدد کدگذاری باز احصاء نموده است. ۳- سپس شاخص‌های احصاء شده را به مدد کدگذاری

جدول شماره ۱ بالندگی شغلی منابع انسانی در آموزش و پرورش دوره دوم متوسطه استان مرکزی

یافته‌ها	پژوهشگر
بالندگی آموزشی (آموزش فناوری‌های جدید، نظریه‌های نوین یاددهی- یادگیری، ارزشیابی اشکالات یادگیری و روش تدریس)	۱- گالات ۱۹۹۷
۱- بالندگی حرفه‌ای، ۲- بالندگی فردی، ۳- بالندگی در برنامه‌ریزی درسی، ۴- بالندگی سازمانی	گران ۲۰۱۵ ^۲
۱- بالندگی فردی، ۲- بالندگی آموزشی، ۳- بالندگی سازمانی، ۴- بالندگی حرفه‌ای	اسکات ۲۰۱۴ ^۳
۱- بالندگی آموزشی، ۲- بالندگی سازمانی	کومبلین و استیج ۲۰۱۶ ^۴
۱- بالندگی آموزشی (سازمان‌دهی کلاس، ارزشیابی دانشجویان، مهارت‌های ارائه درس، شبکه بالندگی روابط استاد/ دانشجو، مشاوره آموزشی، مدیریت کلاس) حرفه‌ای و سازمانی ۲- بالندگی حرفه‌ای (برنامه‌ریزی کار راهه شغلی، مهارت‌های پژوهش مانند نوشتن طرح، در آموزش عالی انتشارت، کار تیمی، مشاوره تخصصی، کار مدیریتی) ۳- بالندگی فردی (مدیریت سلامتی، حسن مدیریت، مهارت بین فردی، مدیریت استرس، مدیریت زمان، جرئت‌ورزی و بهزیستی فردی)	شبکه بالندگی حرفه‌ای و سازمانی در آموزش (POD) عالی ۲۰۱۳
۱- بهسازی آموزشی، ۲- بهسازی پژوهشی، ۳- بهسازی فردی، ۴- بهسازی سازمانی، ۵- بهسازی اخلاقی	شفیع زاده ۱۳۹۰
بالندگی فردی، ۲- بالندگی حرفه‌ای و ۳- بالندگی آموزشی	محب زادگان ۱۳۹۲
۱- بعد آموزشی، ۲- بعد پژوهشی، ۳- بعد اجرایی و ۴- ارتباطی	قرونه و همکاران ۱۳۹۵
۱- بالندگی حرفه‌ای، ۲- بالندگی فردی، ۳- بالندگی آموزشی، ۴- بالندگی سازمانی	جمشیدی ۱۳۸۶
۱- بالندگی حرفه‌ای، ۳- بالندگی سازمانی، ۳- بالندگی فردی	نوه ابراهیم و پور کریمی ۱۳۸۷
۱- بالندگی سازمانی، ۲- بالندگی حرفه‌ای، ۳- بالندگی آموزشی، ۴- بالندگی فردی	مرزبان ۱۳۸۸

۱. Gullat

۲. Graunt

۳. Scott

تعداد شاخص‌ها	مؤلفه‌ها	ابعاد
۳	انعطاف‌پذیری	بالندگی
۵	مهارت‌های بین فردی	اجتماعی/فرهنگی
۴	سواد مالی	مهارت‌های
۴	سواد رسانه‌ای	اقتصادی/سیاسی
۶	سواد سیاسی	

پاسخ به سؤال سوم: وضعیت مؤلفه‌های شناسایی شده بالندگی شغلی منابع انسانی در آموزش و پرورش دوره دوم متوسطه استان مرکزی از دیدگاه خبرگان چگونه است؟

جدول شماره ۳: شاخص‌های توصیفی مؤلفه‌های پژوهش

شاخص‌های اصلی بالندگی سازمانی منابع انسانی			
مؤلفه‌ها	میانگین	کجی	کشیدگی
بالندگی رهبری	۵/۱۹	-۱/۵۴۱	۳/۰۳۹
بالندگی فردی	۵/۱۴	-۱/۴۷۳	۲/۵۴۱
بالندگی حرفه‌ای	۵/۱۲	-۰/۸۱۴	۲/۰۱۴
بالندگی سازمانی	۵/۰۸	-۱/۵۴۱	۲/۸۷۱
بالندگی اجتماعی/فرهنگی	۵/۰۲	-۱/۲۲۷	۲/۸۰۴
بالندگی اقتصادی/سیاسی	۴/۸	-۱/۳۴۱	۲/۳۰۷
مؤلفه‌های بالندگی سازمانی منابع انسانی			
اداری/مدیریتی	۵/۹۳	-۱/۲۷۴	۱/۸۰۹
مشارکتی	۵/۹۲	-۱/۰۲۰	۲/۰۳۹
تحویلی	۵/۸۶	-۰/۵۱۲	۱/۱۸۰
توزیعی	۵/۶۹	-۱/۲۸۷	۱/۳۷۰
تعاملی	۵/۶۵	-۱/۴۷۴	۱/۵۷۵
آزادمنشانه	۵/۶۵	-۱/۲۵۹	۳/۱۸۳
هیجانی	۵/۶۲	-۱/۹۰۴	۱/۱۷۹
آموزش مدار	۵/۵۲	-۰/۴۲۷	۲/۸۲۰
اخلاقی	۵/۴۹	-۱/۱۴۲	۲/۴۳۵
اقتضایی	۵/۴۹	-۱/۶۵۱	۲/۵۱
اخلاقی/اعتقادی	۵/۴۸	-۱/۲۴۴	۲/۱۸۳
هوش استراتژیک	۵/۴۷	-۱/۱۷۴	۱/۳۹۰
توانایی‌های شناختی	۴/۴۵	-۱/۷۱۴	۲/۵۴
رشد حرفه‌ای	۵/۴۰	-۰/۱۴۲	۳/۱۳۵
مشتری مداری	۵/۳۶	-۱/۱۵۰	۲/۲۹
هوش سازمانی	۵/۳۵	-۱/۵۱۲	۱/۰۸۹
عدالت سازمانی	۵/۳۵	-۱/۳۵	۱/۷۷۰
فرهنگ سازمانی	۵/۳۵	-۱/۱۵۰	۲/۰۱۹
مهارت‌های ارتباطی	۵/۳۵	-۲/۳۱۴	۳/۷۶۹
انعطاف‌پذیری	۵/۳۴	-۱/۷۱۴	۲/۵۴

این الگو بالندگی را شامل ۵ شاخص اصلی می‌باشد؛ که شامل: بالندگی آموزشی، پژوهشی، خدماتی، فردی و سازمانی بود. بالندگی آموزشی (کلاس داری، الگوی نقش، ارتباط با دانشجوی، تسلط بر محتوا، تسلط بر روش تدریس، ارزشیابی دانشجویان، فناوری آموزشی)، بالندگی پژوهشی (مسئله شناسی، تدوین طرح پژوهشی، مهارت اجرای تحقیق، تسلط بر رو تحقیق، تسلط بر ابزار تحقیق، انتشارات علمی، نظریه پردازی)، بالندگی خدماتی (ارتباط با صنعت، ارتباط با اجتماع، کارآفرینی، گفتمان سازی)، بالندگی فردی (اخلاق، خلاقیت و نوآوری، فرهیختگی، مدیریت زمان، خودتنظیمی، مهارت ارتباطی) و بالندگی سازمانی (کار گروهی، مربی‌گری همکار، تعاملات علمی، مهارت مدیریتی، رعایت هنجارهای دانشگاه) بر این اساس پژوهشگر قصد دارد با توسعه الگوی مزبور، الگویی را برای بالندگی شغلی آموزش و پرورش استان مرکزی طراحی نماید.

پاسخ به سؤال فرعی دوم: مؤلفه‌های سازنده هر یک از ابعاد الگوی مزبور به ترتیب اولویت از دیدگاه خبرگان کدامند؟

جدول شماره ۲: اولویت‌بندی شاخص‌های بالندگی شغلی منابع انسانی در آموزش و پرورش دوره دوم متوسطه استان مرکزی

ابعاد	مؤلفه‌ها	تعداد شاخص‌ها
بالندگی رهبری	اداری/مدیریتی	۵
	مشارکتی	۴
	تحویلی	۸
	توزیعی	۴
	تعاملی	۷
	آزادمنشانه	۶
	هیجانی	۵
	آموزش مدار	۹
	اخلاقی	۷
	اقتضایی	۳
بالندگی فردی	اخلاقی/اعتقادی	۷
	هوش استراتژیک	۵
	توانایی‌های شناختی	۱۰
بالندگی حرفه‌ای	رشد حرفه‌ای	۱۳
	مشتری مداری	۵
بالندگی سازمانی	هوش سازمانی	۵
	عدالت سازمانی	۳
	فرهنگ سازمانی	۷
	مهارت‌های ارتباطی	۹

شاخص‌های اصلی بالندگی سازمانی منابع انسانی			
مهارت‌های بین فردی	۵/۳۲	-۲/۰۵۰	۳/۰۳۹
سواد مالی	۵/۳۲	-۰/۵۱۲	-۲/۰۸۹
سواد رسانه‌ای	۵/۳۱	-۲/۳۰۵	۲/۳۷۰
سواد سیاسی	۵/۲۹	-۰/۴۷۴	۲/۵۷۵

۱۱- اخلاقی/اعتقادی ۱۲- هوش استراتژیک ۱۳- توانایی‌های شناختی ۱۴- رشد حرفه‌ای ۱۵- مشتری مداري ۱۶- هوش سازمانی ۱۷- عدالت سازمانی ۱۸- فرهنگ سازمانی ۱۹- مهارت‌های ارتباطی ۲۰- انعطاف‌پذیری ۲۱- مهارت‌های بین فردی ۲۲- سواد مالی ۲۳- سواد رسانه‌ای ۲۴- سواد سیاسی می‌باشد. تحلیل محتوی بخش کیفی از نظر خبرگان و در بخش کمی با محاسبه میانگین صحنه بر این ابعاد مبنی اینکه سازنده الگوی بالندگی شغلی هستند می‌گذارد. در بررسی تحقیقات و مطالعات برخی پژوهش‌ها همسو و در جهت تأیید مؤلفه‌ها الگوی طراحی شده حاضر در این پژوهش بود از جمله پژوهش‌های صالحی صدر و همکاران (۱۴۰۰)؛ علیپور و همکاران (۱۴۰۰)؛ نوبهاری و همکاران (۱۳۹۹)؛ جباری مراغوش و همکاران (۱۳۹۹)؛ شعبانی بهار و همکاران (۱۳۹۹)؛ فرجی ده سرخی و همکاران (۱۳۹۸)؛ سلطانی پرشکفتی و همکاران (۱۳۹۸) که همه در مؤلفه‌های مانند کسب مهارت، ترغیب رشد، تشویق تقویت، زمینه رشد، کسب مهارت و همسویی با فناوری نقطه نظر مشترک مستقیم و غیرمستقیم داشتند. در خارج از ایران محققان حوزه خارجی مانند جوهانسون و همکاران (۲۰۲۱)، اندرسون و همکاران (۲۰۲۱)، لی (۲۰۲۰)، کوبین (۲۰۲۰)، لورا (۲۰۲۰) بلومکوئیست (۲۰۱۹)، هال (۲۰۱۹)، چوکواتانان و کارولینا (۲۰۱۹) در جمع‌بندی مؤلفه‌های مانند ارتباطات، شکل‌دهی به کنش تغییر در بالندگی سازمانی نیازمند، نظم دهی، اصلاح و نظم دهی مجدد ساختارهای اجتماعی، محیط‌ها و فرهنگ‌های سازمانی، شایستگی و صلاحیت حرفه‌ای، تغییر بر اساس فناوری‌های روز- و در نهایت خلاصه ۱- بالندگی حرفه‌ای، ۲- بالندگی آموزشی، ۳- بالندگی رهبری، ۴- بالندگی سازمانی در بالندگی سازمانی توافق داشتند و همسو با پژوهش حاضر بود. در نبین الگوی بالندگی سازمانی می‌توان بیان داشت که مهم‌ترین بخش‌های هر سازمان بخش مدیریت آموزشی آن است که در واقع عنصر هدایت‌کننده و جهت دهنده به سایر عناصر سازمان و تلاش‌های آنان است. «مدیران در اثربخشی سازمان (انتخاب و تحقق اهداف مناسب) و کار آبی آن (تحقق اهداف با حداقل منابع) نقش مهمی دارند. چگونگی کارکرد مدیران در درون هر سازمان، بر عملکرد جامعه تأثیر عمیقی می‌گذارد و منجر به تغییرات شگرف و بی‌سابقه در اقتصاد، سیاست علم، تکنولوژی و غیره می‌گردد. به‌نوعی می‌توان ادعا کرد توسعه هر سازمان درگرو نوع و چگونگی عملکرد مراکز آموزشی آن است. اگر مراکز آموزشی مانند مدارس و دانشگاه‌ها بتوانند به‌درستی رسالت خود که همانا تبدیل منابع انسانی به سرمایه انسانی است را انجام دهند، سرمایه‌های انسانی کارآمد

با توجه به جدول فوق مقایسه میانگین‌های شش‌گانه از دیدگاه گروه‌های نمونه به گونه کلی نشان می‌دهد که به ترتیب الف: بالندگی رهبری ب- بالندگی فردی ج- بالندگی حرفه‌ای د- بالندگی سازمانی ۵ - بالندگی اجتماعی/فرهنگی ۶- مهارت‌های اقتصادی/سیاسی در تدوین الگوی بالندگی مدیران دوره دوم متوسطه آموزش و پرورش استان مرکزی مؤثرند. -مقایسه میانگین‌های ۲۴ گانه از دیدگاه گروه‌های نمونه به گونه کلی نشان می‌دهد که به ترتیب مؤلفه ۱- اداری/مدیریتی ۲- مشارکتی ۳- تحولی ۴- توزیعی ۵- تعاملی ۶- آزادمنشانه ۷- هیجانی ۸- آموزش‌مدار ۹- اخلاقی ۱۰- اقتضایی ۱۱- اخلاقی/اعتقادی ۱۲- هوش استراتژیک ۱۳- توانایی‌های شناختی ۱۴- رشد حرفه‌ای ۱۵- مشتری مداري ۱۶- هوش سازمانی ۱۷- عدالت سازمانی ۱۸- فرهنگ سازمانی ۱۹- مهارت‌های ارتباطی ۲۰- انعطاف‌پذیری ۲۱- مهارت‌های بین فردی ۲۲- سواد مالی ۲۳- سواد رسانه‌ای ۲۴- سواد سیاسی می‌باشد. تدوین الگوی بالندگی مدیران دوره دوم متوسطه آموزش و پرورش استان مرکزی مؤثرند. چولگی مثبت بیانگر آن است که چولگی توزیع نسبت به توزیع نرمال به راست کوشیدگی مثبت دهنده آن است که توزیع نرمال بلندتر است. توزیع نرمات همه ابعاد و مؤلفه‌ها دارای کوشیدگی مثبت هستند. بدین معنی که نمره اکثر افراد در این مقیاس‌ها نزدیک به میانگین قرار دارد. بنابراین با توجه به نتایج به‌دست‌آمده توزیع نمونه موردنظر نرمال است و می‌توان گفت که نمونه کاملاً معرف جامعه موردنظر می‌باشد.

نتیجه‌گیری

یافته پژوهش حاضر مبنی بر اینکه ابعاد سازنده الگوی مذکور کدام است؟ الگوی مذکور که توسط خبرگان اعتبار یابی شده است مشتمل بر ۶ بعد که عبارت‌اند از ۱: بالندگی رهبری ۲- بالندگی فردی ۳- بالندگی حرفه‌ای ۴- بالندگی سازمانی ۵- بالندگی اجتماعی/فرهنگی ۶- مهارت‌های اقتصادی/سیاسی می‌باشد خصوص اینکه مؤلفه‌های سازنده الگوی مذکور کدام است؟ ۲۴ مؤلفه‌های سازنده به‌دست‌آمده که عبارت‌اند از: ۱- اداری/مدیریتی ۲- مشارکتی ۳- تحولی ۴- توزیعی ۵- تعاملی ۶- آزادمنشانه ۷- هیجانی ۸- آموزش‌مدار ۹- اخلاقی ۱۰- اقتضایی

- هیات علمی. فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، ۱۴(۲)، ۸۳-۱۰۱
- (۵) زارعی، مهسان، معتضدیان، فهیمه، خوش نويس، احمد. (۱۴۰۰). ارائه الگویی جهت ارزیابی تاثیر عوامل مهم مدرسه سبز بر یادگیری دانش آموزان. فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، 15(2)، 1-22.
- (۶) سلطانی پرشکفتی، نجمه، جعفری، پرپوش، قورچیان، نادرقلی، باقری، مهدی. (۱۳۹۸). مدل بالندگی اعضای هیات علمی دانشگاه پیام نور مبتنی بر یادگیری غیررسمی با استفاده از نظریه داده بنیاد. دوماهنامه علمی - پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۱۰(۴۰)، ۳۴۲-۳۱۲.
- (۷) شاطری، بهزاد، محمد داوودی، امیرحسین. (۱۴۰۰). تحلیل روابط بین سبک رهبری تعامل آفرین با مسئولیت پذیری و اشتیاق به کار. فصلنامه مطالعات مدیریت و رهبری در سازمان های آموزشی، ۱(۲)، ۱-۸.
- (۸) شعبانی بهار، غلامرضا، قره، محمد علی، سیاوشی، محمد. (۱۳۹۹). طراحی الگوی بالندگی حرفه ای، سازمانی و فردی اعضای هیأت علمی دانشکده های تربیت بدنی و سنجش برآزش آن. فصلنامه علمی - پژوهشی پژوهش های کاربردی در مدیریت ورزشی، 99-112، 8(4)، 8.
- (۹) شیری یاپچی، هاجر، محمدخانی، کامران، نصیری قرقانی، بابک. (1398). تاثیر تعالی و بالندگی سازمانی بر توسعه منابع انسانی (مورد مطالعاتی: سازمان هواشناسی کشور). تحقیقات مدیریت آموزشی، ۱۱(۴۲)، ۸۰-۶۷.
- (۱۰) صالحی صدر، صفیه، رضائی فر، حمید، محمدی، محمد، حکیمی فر، حسین. (۱۴۰۰). ارائه الگوی بالندگی اعضای هیئت علمی با رویکرد مجازی سازی (دانشگاه آزاد اسلامی استان خراسان رضوی). فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، (۰) -.
- (۱۱) عابدینی قلعه سری، سید باقر، باقرپور، معصومه. (۱۳۹۸). اولویت بندی و مقایسه عوامل مؤثر بر بالندگی اعضای هیئت علمی (مورد مطالعه: دانشگاه پیام نور و دانشگاه آزاد اسلامی شهرستان ساری). نامه آموزش عالی، 99-79، 12(47)، 12.
- (۱۲) عسگرانی، مرتضی، نیکنامی، مصطفی، قورچیان، نادرقلی. (۱۳۹۶). ارزیابی وضعیت مؤلفه های ارتقای کیفیت آموزش و بالندگی مدیران شهرداری (مورد: شهر تهران). تحقیقات مدیریت آموزشی، ۹(۳۴)، ۲۸-۹.
- (۱۳) علی اکبری، فرشاد، حسنی، فریبا. (۱۴۰۰). پیش بینی فرسودگی شغلی مشاورین املاک براساس مهارت های ارتباطی

در جامعه ایجاد می شود؛ بنابراین داشتن مدیران بالنده در رأس سازمان به خصوص سازمان های آموزشی که نقش حیاتی این گونه سازمان ها تربیت، رشد، تعالی و.. نیروی انسانی یک جامعه بر عهده دارد بر کسی پوشیده نیست، و از اهمیت خاص برخوردار است. در پایان موارد زیر پیشنهاد می شود: - ترسیم چشم انداز آموزش و تربیت مدیران بالنده در افق ۱۴۰۴ هجری شمسی برای کلیه مدیران آموزشی در جهت برخورداری از دانش مهارت های روز و شیوه های نوین برای تربیت و آموزش نیروی متعهد به مبانی و ارزش های انقلاب اسلامی، ولایی، مردمی، متخصص، خلاق، مقتدر، روزآمد و یادگیرنده. اهتمام بیشتر به مؤلفه های مؤثر به دست آمده در نتایج تحقیق که باعث بهبود عملکرد مدارس شده و با اعمال مدیریت کارآمد با محیط نامطمئن سازمان مقابله کنند و از سوی دیگر به اهداف سازمان و بقای سازمان در بلندمدت نائل آیند. نظام مندرکدن صلاحیت های علمی، تخصصی پژوهشی و عملی مدیران مدارس با تأکید بر داشتن دانش و تجربه مدیریت آموزشی و تربیتی، تجربه خدمت یگانی و علاقه مندی فردی و ترجیحاً داشتن رتبه علمی در انتخاب آنان. اهتمام جدی و مستمر به اجرا و ارزیابی مدیران مدارس در راستای توسعه و به روزرسانی دانش مهارت آنان.

فهرست منابع

- (۱) احمدی، حسن، زاهدابلان، عادل، مرادی، مسعود، خالق خواه، علی. (۱۳۹۸). طراحی الگوی مدیریت استعداد معلمان دوره متوسطه. دوماهنامه علمی - پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۱۰(۳۷)، ۲۶۶-۲۴۳.
- (۲) افسری منش، نسیم، پژوهش، شبیم، محمد داوودی، امیرحسین. (۱۴۰۰). بررسی تاثیر یادگیری سازمانی با تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در مدیران آموزشی خدمات بهداشتی سازمان های استان البرز، اولین کنفرانس بین المللی آزمایشگاه مدیریت و رویکردهای نوآورانه در مدیریت و اقتصاد، تهران.
- (۳) تقوایی یزدی، مریم، عبدی، جلال، تقی پور، محمد. (۱۳۹۷). رابطه عوامل پیاده سازی جانشین پروری با بالندگی سازمانی، رهبری اخلاقی و توانمند سازی مدیران (مورد مطالعه: کارکنان بانک های ملی شهرستان ساری ناحیه یک). پژوهش های رهبری و مدیریت آموزشی، 5(17)، 1-24.
- (۴) جباری مراغوش، غلامرضا، یاری حاج عطالو، جهانگیر، ملکی آوارسین، صادق. (۱۳۹۹). تبیین پاسخگویی و بالندگی با نقش میانجی یادگیری سازمانی بر مبنای رهبری معنوی در اعضای

- و راهکارهای مقابله با استرس. فصلنامه مطالعات مدیریت و رهبری در سازمان های آموزشی، ۱(۲)، ۱۴۰۰.
- ۱۴) علی پور، محمد، پورشافعی، هادی، رستمی نژاد، محمد علی، ضابط، حسن. (1400). مقایسه ادراک استادان و نومعلمان از نقش دانشگاه فرهنگیان در ارتقای بالندگی حرفه‌ای دانشجومعلمان *نامه آموزش عالی*، 7-24، 14(55)، ۱۵
- ۱۵) فرجی ده سرخی، حاتم، هوشی السادات، سید علیرضا، محمدآبادی، معصومه، باستانی پور مقدم، مهشید. (۱۳۹۸). موانع مشارکت اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان در دوره‌های بالندگی حرفه‌ای: مطالعه‌ای داده‌بنیاد. *مطالعات آموزشی و آموزشگاهی*، ۸(۲)، ۴۳-۶۳.
- ۱۶) کاظمی کیا، حسن، احمدی، امینه، احقر، قدسی. (۱۳۹۷). طراحی الگو و اعتباربخشی بالندگی سازمانی. فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، ۱۲(۳)، ۲۴۱-۲۲۵.
- ۱۷) محبوب، سید علی؛ عراقیه، علیرضا؛ خورشیدی، عباس؛ خسروی بآبادی، علی اکبر؛ مرادی، سعید (۱۳۹۹). الگوی مدیریت سازمان های آموزشی مردم نهاد فعال در حوزه مدرسه سازی. فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی سال یازدهم آذر و دی ۱۳۹۹ شماره ۵ (پیاپی ۴۵) 31-56
- ۱۸) محمد داودی، امیرحسین، پژوهش، شبنم. (۱۳۹۴). ارزیابی مدل رهبری مشترک در تیم خلق دانش در اعضای هیات علمی دانشگاه رازی کرمانشاه. *دوماهنامه علمی - پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، ۶(۲۱)، ۱۴۶-۱۲۳.
- ۱۹) معظمی، مجتبی، کاظمی، نورالدین، کاووسی، اسماعیل، بنی اسدی، نازنین. (۱۴۰۰). آرایه مدل شایستگی های حرفه ای مدرسان دانشگاه علمی کاربردی کشور. *فصلنامه مطالعات مدیریت و رهبری در سازمان های آموزشی*، ۱(۲): ۲۰
- ۲۰) مهاجران، بهناز، قلعه ای، علیرضا، درویشی، زین العابدین. (۱۴۰۰). طراحی و اعتبار بخشی الگوی بالندگی آموزشی اعضای هیات علمی و مدرسان دانشگاه فرهنگیان. *پژوهش در تربیت معلم*، ۴(۲)، ۱.
- ۲۱) موسوی، فرانک. (۱۴۰۰). بازشناسی مولفه ها و ابعاد توسعه فرهنگی مدارس به منظور دستیابی به مدل مناسب. *فصلنامه مطالعات مدیریت و رهبری در سازمان های آموزشی*، ۱(1)، ۲۲
- ۲۲) نوبهاری، مریم، چرایین، مسلم، کریمی، محمد، زنده دل، احمد. (۱۳۹۹). طراحی و اعتباریابی الگوی جذب، بهسازی و نگهداری معلمان آموزش و پرورش استان خراسان رضوی. *فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی*، ۱۴(۳)، ۱۲۷-۱۵۳
- ۲۳) هداوند، سعید، زمانی مقدم، افسانه، تقی پور ظهیر، علی. (۱۴۰۰). ساخت و اعتباریابی پرسشنامه مدل ارتقای بالندگی مدیران ارشد صنعت مخابرات ایران (مورد مطالعه: شرکت های همراه اول، ایرانسل و رایتل). *فصلنامه مطالعات مدیریت و رهبری در سازمان های آموزشی*، 1، شماره ۳.
- 24) Abdubaliev, Ulukbek Akysheva, Aizhan. (2017). *Storytelling Practices in Project Management: Exploratory study in new business process implementation in Information and Communication Technology projects*. Independent thesis Advanced level (degree of
- 25) Andersson, Birgitta, Enberg, Terese. (2020). *Att utveckla en stark kvalitetskultur – korrelation mellan ledarskap, medarbetare och kund*. Independent thesis Advanced level (degree of Master (One Year)), 10 credits / 15 HE credits
- 26) Andersson, Claes, Stanbayeva, Aizhan. (2021). *What aspects affect inter-organizational knowledge transfer in different company sizes? An exploratory study*. Independent thesis Advanced level (degree of Master (Two Years)), 20 credits
- 27) Bell A. (2019). *Handbook of Leadership Development*, Published by Jossey-Bas.
- 28) Blomquist, Olivia. (2019). *Identifying process maturity within a customer service*. Independent thesis Basic level (degree of Bachelor), 10 credits / 15 HE credits
- 29) Bushuyev, S., & Verenysh, O. (2018). *Organizational maturity and project: program and portfolio success*. In *Developing Organizational Maturity for Effective Project Management*, 104-127
- 30) Chokwathananon, Chatnicha, Carolina. Lööf. (2019). *Digital mognad på individnivå: En studie om digital mognad hos de anställda i en kommunal verksamhet*. Independent thesis Advanced level (degree of Master (Two Years)), 20 credits / 30 HE credits.
- 31) Chu rchill, N. C.; Kempster, J. H. & Uretsky, M. (1969). *Computer Based Information Systems for Management: A Survey*. New York: National Association of Accountants
- 32) Deci, G., Ryan, M. S. (2019), *what makes professional development effective? Results from anational sample of teachers*, *American Educational Research Journal*, 38 (1).
- 33) Gre iner, L. (1972). *Evolution and Revolution as Organization Grow*, *Harvard Business Review*, July-August, pp. 37-47
- 34) Grossman, R. L. (2018). *A framework for evaluating the analytic maturity of an organization*. *International Journal of Information Management*, 38(1), 45
- 35) Johansson, C, Christina Strandh, K. (2021). *Roadmap for a communication maturity index for organizations—Theorizing, analyzing and developing communication value*. *Public Relations Review*, ISSN 0363-8111, E-ISSN 1873-4537, Vol. 45.

- 36) Kanokorn, S., Pongtorn P., & Ngang T. (2017). Professional development of school principals, *Journal of Social and Behavioral Sciences*, 11(3):25.
- 37) Kevin, H. (2020). Development model for educational managers and leaders, *Journal of Education & Social Policy*, 2(4)
- 38) Lee, Kipum. (2020). From Margin to Institution: Design as a Marketplace for Action in Organizations. *Journal: Design Issues*. Publisher: Journals Gateway. *Design Issues* (2020) 36 (4): 5-19.
- 39) Loura, K. (2020). Maturity of members of the University of Arts. The case of Spanish university geologists. *Scientometrics*, 55(1), 137-156.
- 40) Master (Two Years), 10 credits / 15 HE credits Student thesis
- 41) Minter R. (2017). The paradox of faculty development, *Contemporary Issues in Educational Research*, 2 (4), 356.
- 42) Nolan, R. L. (1975). Thoughts about the Fifth Stage. *Database*, 7(2), pp. 4-10.
- 43) Rayian, B. (2019). Explore the Development of school principals, collaboration, and time on research. *Scientometrics*, 85(2), 582-594.
- 44) Tingle, E., Corrales, A., Peters, M. L. (2019). Leadership development programs: Investing in school principals. *Educational Studies*, 45 (1), 1-16



The Career Growth Model of Human Resources in the Secondary Education in Central Province

Abstract

The present research was conducted with the aim of presenting the design of the career growth model of human resources in education and training (the case study of the managers of the second year of secondary education and training in Central Province).

In terms of practical goals and in terms of data, the present research is mixed exploratory (qualitative-quantitative) and in terms of the nature and type of study in the qualitative dimension, the grounded theory and the quantitative dimension is a cross-sectional survey. The statistical population includes two parts; the qualitative part of the statistical population includes all experts in the field of human resources, who participated in a targeted snowball sampling method based on the method of informed sampling of 15 people. The method of data analysis was using open coding. The quantitative part included all 175 (85 females and 90 males) managers of the second year of secondary education in the central province. Sampling using Morgan table was 118 people (57 females and 61 males). The validity of the CVR instrument and its validity were confirmed by Cronbach's alpha. Data were analyzed using a statistical test (confirmatory factor analysis). The results of the section showed that the model of career growth from six dimensions in order of priority are: 1-leadership growth 2-individual growth 3-professional growth 4-organizational growth 5-social/cultural growth 6-economic/political skills, 24 components and 143 final indicators were finalized.

Keywords: educational growth, research growth, organizational growth, managers' growth

