

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۲/۰۶

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۱۰/۰۶

شناسایی و رتبه بندی ابعاد ارادت شغلی مدیران و تاثیر آن بر عملکرد

(آموزشی-پرورشی) مدارس استان مازندران

قربانعلی اصغری^۱، رضا یوسفی سعید آبادی^۲، ام کلثوم غلامحسین زاده^۳

چکیده

هدف کلی پژوهش حاضر، شناسایی و رتبه بندی ابعاد ارادت شغلی مدیران و تاثیر آن بر عملکرد (آموزشی-پرورشی) مدارس استان مازندران می باشد. این پژوهش از نظر هدف، کاربردی است که با رویکرد آمیخته (کیفی و کمی) با طرح اکتشافی انجام شد. در رویکرد کیفی، از روش تحلیل مضمون و در رویکرد کمی از روش توصیفی از نوع پیمایشی استفاده شد. شرکت کنندگان بخش کیفی، مدیران ارشد و خبرگان آموزش و پرورش استان مازندران و دانشگاه به تعداد ۲۰ تن و در بخش کمی، معلمان مدارس آموزش و پرورش استان مازندران به تعداد ۳۳۵۶۷ تن تشکیل می دادند که در بخش کیفی از روش نمونه گیری هدفمند و با در نظر گرفتن قانون اشباع تعداد ۱۰ تن و در بخش کمی بر اساس فرمول کوکران تعداد ۳۸۰ تن با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای بر حسب مقطع تحصیلی به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. جهت جمع آوری داده ها از پرسش نامه محقق ساخته ارادت شغلی و پرسش نامه های عملکرد آموزشی زندی (۱۳۹۲)، عملکرد پرورشی طاهری و همکاران (۱۳۹۷)، استفاده شده است. نتایج نشان داد که: متغیر ارادت شغلی دارای دو بعد «سازمانی و فردی» است. بعد سازمانی دارای شش مؤلفه (جو سازمان، عدالت سازمان، سیستم پاداش، امنیت شغلی، پشتیبانی مدیریت، فرهنگ سازمان) و بعد فردی دارای سه مؤلفه (تعهد به کار، انگیزه شغلی و احساس مثبت نسبت به کار) می باشد. همچنین نتایج آزمون معادلات ساختاری نشان داد که: تاثیر ارادت شغلی مدیران بر بهبود عملکرد آموزشی و پرورشی مدارس در آموزش و پرورش استان مازندران مثبت و معنادار می باشد.

کلیدواژگان: ارادت شغلی، عملکرد آموزشی، عملکرد پرورشی

^۱ . دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران. behshar@gmail.com

^۲ . استادیار گروه مدیریت آموزشی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران. (نویسنده مسئول) ruosefi68@gmail.com

^۳ . استادیار گروه علوم تربیتی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران. mahsa.1971@gmail.com

Identifying and ranking the dimensions of managers' job dedication and its impact on the (educational- Breeding) performance of schools in Mazandaran province

The main purpose of the present survey is to the Identifying and ranking the dimensions of managers' job dedication and its impact on the (educational-Breeding) performance of schools in Mazandaran province. This survey, in terms of purpose, is an applied one which has been conducted with a combined approach (qualitative and quantitative) and exploration plan. The statistical population included ۲۰ people of the chief principals and elites of the Education Department in Mazandaran in qualitative part and ۳۳۵۶۷ people of the teachers of schools in Mazandaran in quantitative part. For statistical sample, in the qualitative part, ۱۰ people were chosen using purposive sampling and considering saturation principle, and in the quantitative part, ۳۸۰ people were chosen using stratified random sampling due to their educational grade. In order to collect data, a researcher-made questionnaire about professional devoting, Zandi's educational performance questionnaire (۱۳۹۲), Taheri Breeding performance (۱۳۹۷), were used. The results showed that: the variable of job dedication consists of two dimensions of "organizational and individual". The organizational dimension includes six components (organizational atmosphere, organizational justice, awarding system, job safety, management support, organizational culture) and the individual dimension includes three components (job commitment, job motivation, and positive feeling towards job). Also, the results of the structural equation test showed that: the effect of the principals' professional devotion on improving the educational performance of schools in the Educational Department in Mazandaran is positive and significant.

Keyword: Job dedication؛ educational performance؛ Breeding performance

مقدمه

امروزه مدارس نقطه شروع تحول در جامعه هستند و فضای اجتماعی هستند که آموزش، پرورش و رشد شخصیت کودکان که جامعه ساز فردا هستند، پایه گذاری و اداره می شود (رحمانی و قلمکاریان، ۱۴۰۱، ص ۷۹). مدارس به عنوان یکی از خرده سیستم های جامعه نقش مهمی در فرآیند توسعه دارد و اگر مولفه های توسعه را در ابعاد مختلف سیاسی، فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی، آموزشی و پرورشی مورد بحث و بررسی قرار گرفته شود، ناگزیر نقش مدرسه و به طور کل نظام آموزشی را در این زمینه نمی توان نادیده گرفت (مرادی و بیدختی، ۱۳۹۸، ص ۱۰۲). این سازمان آموزشی و پرورشی، به دلیل ویژگی های بی همتای خود از حساسیت عمومی خاصی در میان سازمان های اجتماعی برخوردار است. بدین خاطر عملکرد و کیفیت آن همیشه توسط کلیه نهادها و آحاد جامعه مورد قضاوت و ارزیابی قرار می گیرد (طاهری و همکاران، ۱۳۹۸، ص ۷۱). به معنای دیگر، مدارس باید از عملکرد مطلوبی در قبال دانش آموزان و جامعه برخوردار باشند. عملکرد مدارس، پدیده ای پیچیده است که شاید ساده ترین تعبیر برای آن را بتوان، مجموعه فعالیت های معطوف به دستیابی به اهداف نظام آموزشی دانست (عباسی اسفنجانی و برزگر و لیلو^۱، ۲۰۱۹). عملکرد مدارس نقش تعیین کننده ای در آینده تحصیلی دانش آموزان دارد و همه ساله هزینه های هنگفتی در راستای بهبود شرایط تحصیلی، فرهنگی، اجتماعی و شخصیتی دانش آموزان، صرف می شود تا بتوان به اهداف تعیین شده نظام آموزشی دست یافت. با این توصیف، بهبود عملکرد مدارس باید به طور دائم مورد بررسی و تحلیل قرار گیرد. در سال های اخیر مطالعات و پژوهش های مختلفی در این حوزه مورد مطالعه قرار گرفته است و مجموعه عوامل فردی، سازمانی، مدیریتی، اجتماعی، سطح کلان و غیره مورد تایید قرار گرفته است. اما با نگاهی به پژوهش های انجام شده می توان گفت، آموزش و پرورش جهت شناسایی عوامل بهبود کیفی عملکرد مدارس، نمی تواند نسبت به عملکرد کسانی که متولی این امر مهم هستند، بی تفاوت باشد (بریمانی و جعفری، ۱۴۰۱، ص ۱۳۹). یکی از ارکان مهم و حساس نظام آموزش و پرورش و مدارس، مدیریت مدارس می باشد که با اهمیت ترین، مؤثرترین و ظریف ترین نوع مدیریت است که موضوع آن انسان است. انسانی که در مدارس وارد شده و نیازمند تعلیم و تربیت و رشد ابعاد جسمانی، عاطفی، اجتماعی، عقلانی و اخلاقی است (هریس^۲ و همکاران، ۲۰۲۰).

مدیریت مدرسه به طور مستقیم بر عملکرد معلمان و به طور غیر مستقیم بر پیشرفت تحصیلی دانش آموزان مدرسه تأثیر می گذارد (گرای^۳، ۲۰۱۹). در همین زمینه، تحقیقات نشان داده است که

^۱ . Abbasi Esfanjani & Barzegar Valilo

^۲ . Harris

^۳ . Gray

۹۹ درصد دانش آموزانی که در مدارس با مدیران خوب حضور داشته اند، نتایج موفقیت آمیزی کسب کرده در حالی که این رقم برای مدارس با مدیران با عملکرد ضعیف تنها یک درصد بوده است (لینگارد^۱ و همکاران، ۲۰۱۶). بنابراین، مدیریت نظام آموزش و پرورش در سطوح مختلف آن، عامل اصلی توسعه مدارس و پیشرفت جوامع است. چراکه مجری و کارگزاران اصلی در هر نظام آموزشی، مدیران و رهبران آن نظام هستند که عهده دار وظایف و مأموریت های دشوار و پیچیده آن نظام هستند (وانجیرو^۲، ۲۰۱۹). بنابراین، با در نظر داشتن عملیات پیچیده مدارس قرن ۲۱، مدیران نقشی بسیار حیاتی و محوری در اثربخشی و بهبود مدرسه و یادگیری دانش آموزان ایفا می کنند (واپرز و همکاران، ۱۴۰۰، ص ۷۰). کریسمن^۳ (۲۰۰۳)، نیز اذعان داشته است که مدیریت مدرسه، دومین عامل تاثیرگذار در یادگیری دانش آموزان است (کوشکی و همکاران، ۱۴۰۰، ص ۱۲۸). در همین راستا، شین^۴ (۲۰۱۲)، اذعان داشته است، توجه به شایستگی ها و قابلیت های مدیران مدارس در پیشبرد اهداف آموزشی و پرورشی مدار نقش بسزایی دارد (حاجی محمدی و همکاران، ۱۴۰۱، ص ۱۷۲).

در این راستا، مطالعه دانش مدیریت نشان می دهد که اندیشه ارادت و تعهد به شغل یکی از موضوعات مهم در مباحث مربوط به مدیریت و رهبری سازمان ها است. این اندیشه، یکی از ارزش های اساسی است که سازمان می تواند بر آن متکی باشد و کارکنان را براساس آن ارزشیابی کند. ارادت شغلی میزان تطابق و تعلق فرد را به سازمان منعکس می سازد (یوسف^۵، ۲۰۲۰). مدیرانی که ارادات شغلی بالاتری در سازمان دارند، پتانسیل بهبود عملکرد را هم به صورت فردی، هم در گروه و هم در سازمان دارند و حداکثر تلاش را داوطلبانه برای پیشرفت سازمان انجام می دهند (هیولا و هاوراوان^۶، ۲۰۲۲). از طرفی ارادت به شغل منبع قوی انگیزشی برای تقویت عملکرد شغلی است (صادقی و تروم، ۲۰۲۲). چغتای و ظفر^۷ (۲۰۰۶)، نیز اظهار داشتند که افزایش ارادت شغلی در بین کارکنان و مدیران بسیار مهم است، زیرا کارکنان و مدیرانی که ارادت شغلی بالایی به سازمان خود دارند، تمایل بیشتری به ماندگاری در محیط کار دارند (یحیی^۸ و همکاران، ۲۰۲۲).

با توجه به مطالب یاد شده، باید اذعان نمود که آموزش و پرورش از مهمترین نهادهای اجتماعی می باشد و کیفیت فعالیت سایر نهادهای اجتماعی تا اندازه زیادی به چگونگی عملکرد آموزش و پرورش

^۱ . Lynggaard

^۲ . Wanjiru

^۳ . Crisman

^۴ . Shin

^۵ . Yusuf

^۶ . Hiola & Hanurawan

^۷ . Zafar

^۸ . Yahya

تصویر پردازی شایستگی های لازم برای توسعه منابع انسانی در دولت مردمی در افق ۱۴۰۴ ۱۵۵ □

بستگی دارد. بنابراین آموزش و پرورش و مدارس به عنوان اصلی ترین نهاد آموزش و پرورش، باید عملکرد مطلوبی را از خود نشان دهند تا بتوان نسبت به آینده تحصیلی و فرهنگی و اجتماعی دانش آموزان امیدوار بود. بدون نگاه ویژه به عملکرد مدارس، نمی توان نسبت به کارایی و اثربخشی مدارس اطمینان حاصل نمود. بر این اساس، بهبود کمی و کیفی عملکرد مدارس، همواره یکی از دغدغه ها دو دهه اخیر آموزش و پرورش بوده است و در همین راستا سند تحول آموزش در دولت دهم تصویب و برای اجرا ابلاغ شد. بنابراین باید مولفه ها و متغیرهای موثر بر بهبود عملکرد مدارس چه به لحاظ آموزشی و چه به لحاظ پرورشی، را مورد مطالعه قرار داد که در این پژوهش به نقش مهم و اساسی مدیران مدارس در پیش برد اهداف نظام آموزشی، نقش ارادت شغلی مدیران مورد مطالعه قرار گرفته است تا به این سوال کلی پاسخ داده شود که ابعاد ارادت شغلی مدیران کدامند و آیا بر عملکرد (آموزشی- پرورشی) مدارس استان مازندران تاثیرگذار است؟

مبانی نظری

-ارادت شغلی

منظور از ارادت شغلی، نوعی پیوستگی عاطفی و روانی با شغل است که در آن فرد شغل و اجزای آن را از خود می داند، با آن تعیین هویت می کند، با اهداف و ارزش های سازمانی همسویی نموده و برای تحقق آن ها از هیچ کوششی دریغ نمی کند (غضنفری و همکاران، ۱۴۰۰، ص ۳۶). ارادت شغلی، احساس هویت و وابستگی نسبت به یک شغل و حرفه خاص بوده و بر تمایل و علاقه به کار در یک حرفه تاکید دارد (گمار و اسلامبولچی، ۱۴۰۰، ص ۲). ارادت شغلی مفهومی است که در پی دستیابی به ماهیت دل بستگی است که به وسیله افراد در سازمان شکل گرفته است. در واقع، ارادت شغلی میزان تطابق و تعلق فرد را به سازمان منعکس می سازد (یوسف، ۲۰۲۰). احساس ارادت، دل بستگی و وفاداری به سازمان موجب می شود کارکنان با انگیزه بیشتر و مشتاقانه به فعالیت بپردازند و در نتیجه خروجی آنها به مراتب بهتر و بهره وری نیروی انسانی بالاتر خواهد بود. این وجود انگیزه در کارکنان، موجب وفاداری به سازمان، احساس تعهد، تعلق و رضایت شغلی خواهد شد. ضمن آنکه وفاداری و ارادت به سازمان و ماندگاری طولانی افراد در سازمان، موجب اخت شدن و روابط بیشتر بین کارکنان در یک سازمان خواهد شد که این نیز موجب ایجاد صمیمیت و ارتباط موثر کارکنان و در پی آن افزایش انگیزه و میل به فعالیت در سازمان خواهد شد. همچنین می توان گفت، فردی که به سازمان ارادت دارد، سریع تر و با خشنودی بیشتر تغییرات در سازمان را می پذیرد و خود را با آنها وفق می دهد، چون خود را بخشی از سازمان می داند و سیاست های سازمان را درک می کند (دلیولی و کیرال^۱، ۲۰۲۰).

^۱ . Deliveli & Kiral

عملکرد مدارس

امروزه مدارس به عنوان یک نظام آموزشی، نقش بسیار حساس و مهمی در رشد و پیشرفت دانش آموزان و آینده جامعه دارند. لذا مدیران مدارس سعی بر آن دارند تا با بکارگیری الگوهای و روش های کاربردی، زمینه رشد و تعالی مدارس و دانش آموزان را فراهم سازند. در این راستا، مدارس در کار آموزش های علمی به دانش آموزان، وظیفه تربیت و رشد اخلاقی دانش آموزان را نیز بر عهده دارند. لذا می توان گفت، هر مدرسه دو کارکرد مهم آموزشی و پژوهشی دارد که باید همراستا با یکدیگر به آنها متمرکز گردد.

عملکرد آموزشی

بارود^۱ (۲۰۱۰) معتقد است که عملکرد آموزشی مهم ترین عنصر و جوهره هر نظام آموزشی است که اثربخشی آن را تضمین می کند. بنابراین تعیین ساختار بهینه عملکرد آموزشی، با توجه به تغییرات جهانی و گسترش علوم و فناوری های نوین، از دل مشغولی های مهم دست اندرکاران آن است (سینگ و سینگ^۲، ۲۰۱۸). عملکرد آموزشی، فراگرد خدماتی است که به یادگیری فراگیران منتهی می شود و به صورت افزوده معلومات و دانش و مهارت، تبحر علمی، رشد فکری و ذهنی، بلوغ عاطفی، بینش اجتماعی و پرورش هنری در وجود فراگیران تجلی می کند. عملکرد آموزشی محصول فعالیت های آموزشی فرد، گروه و سازمان است. برخی عملکرد آموزشی را کمیت و کیفیت کار انجام شده از سوی فرد، گروه و سازمان می دانند و معتقدند که معیار عملکرد بر حسب بازده ها و نتایج توصیف می شود نه فرآیند یادگیری (بریمانی و جعفری، ۱۴۰۱، ص ۱۳۹).

عملکرد پرورشی

یکی از کارهای عمومی آموزش و پرورش، اجتماعی کردن کودکان و نوجوانان است و مفاهیم عمده تربیت اجتماعی کردن کودکان و نوجوانان است و مفاهیم تربیت اجتماعی آن از جمله خودکفایتی، ابراز وجود، استقلال، خودپنداری، خودرهبری، رقابت، همکاری، نوع دوستی و هویت جویی ها و ده ها مولفه دیگری که به نوعی شخصیت اجتماعی کودکان را شکل می دهد، در همین دوران آموزشگاهی تحقق می پذیرد (ایرندگانی، ۱۳۹۷، ص ۱). در واقع، در کنار فعالیت های رسمی در مدارس می توان برای دانش آموزان فعالیت های تربیتی (پرورشی) و اجتماعی تدارک دید که یکی از ویژگی های این فعالیت ها این است که در آن ها اجباری وجود ندارد و دانش آموزان با میل و رغبت به انجام آن می پردازند و به رضایت خاطر نیز می رسند. عملکرد پرورشی، عبارت است از عملکرد مدارس در انجام

۱. Baroud

۲. Singh & Singh

تصویر پردازی شایستگی های لازم برای توسعه منابع انسانی در دولت مردمی در افق ۱۴۰۴ ۱۵۷ □
فعالیت‌های فوق برنامه از قبیل مناسبت‌های ملی، برگزاری جشن‌ها، مسابقات و فعالیت‌های فرهنگی و هنری و غیره. فعالیت‌های پرورشی باید براساس ویژگی‌ها، زمینه‌ها و ظرفیت‌های وجود دانش‌آموزان مدنظر قرار گیرد، توجه به ظرفیت‌ها و زمینه‌های مذکور از دو جهت حائز اهمیت است: یکی اینکه این برنامه‌ها باید متناسب با شرایط و ویژگی‌های ذهنی و روانی دانش‌آموزان تهیه گردد، دوم اینکه مربی خود در فعالیت‌های آموزش و پرورش مشارکت فعال و آزاد داشته باشند (ایمن ارشادی و نامی، ۱۳۹۸، ص ۱۴۷).

روش کار

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی است که با رویکرد آمیخته (کیفی و کمی) با طرح اکتشافی انجام شد. جامعه آماری پژوهش شامل دو بخش می باشد. در بخش کیفی شامل مدیران ارشد و خبرگان آموزش و پرورش استان مازندران که دارای مدرک تحصیلی دکتری و سابقه مدیریتی بالای ۱۰ سال بودند و اساتید دانشگاه به تعداد ۲۰ نفر بوده ان و در بخش کمی شامل معلمان مقطع ابتدایی (اول و دوم) و متوسطه (اول و دوم) مدارس آموزش و پرورش استان مازندران به تعداد ۳۳۵۶۷ نفر می باشند. نمونه آماری پژوهش در بخش کیفی با استفاده از روش نمونه گیری هدفمند و با در نظر گرفتن قانون اشباع به تعداد ۱۰ نفر به عنوان مشارکت کننده انتخاب شدند و در بخش کمی بر اساس فرمول کوکران، تعداد ۳۸۰ نفر با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای بر حسب مقطع تحصیلی (ابتدایی اول: ۷۳ نفر، ابتدایی دوم: ۸۱ نفر، متوسطه اول: ۱۰۴ نفر، متوسطه دوم: ۱۲۲ نفر) به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. در ای پژوهش ابتدا جهت شاسایی ابعاد ارادت شغلی، مصاحبه های تخصصی با خبرگا امر صورت پذیرفته است. در هر جلسه مصاحبه، مصاحبه شوندگان با اهداف مصاحبه آشنا شدند. میانگین زمان هر مصاحبه ۳۰ دقیقه و نکات کلیدی هر مصاحبه توسط مصاحبه‌گر یادداشت برداری شد. به منظور کاهش تاثیر نحوه مصاحبه در ارایه اطلاعات، تمامی مصاحبه‌ها توسط شخص پژوهشگر انجام پذیرفت. با استفاده از نظرات استخراج شده از خبرگان و متخصصان، پرسش‌نامه محقق ساخته‌ای مشتمل بر ۵۵ سوال در دو بعد (سازمانی و فردی) برای ارادت شغلی طراحی شد.

ابزار گردآوری اطلاعات شامل پرسشنامه های ذیل می باشد:

- پرسش‌نامه محقق ساخته ارادت شغلی مدیران: این پرسش‌نامه دارای ۵۵ سوال و ۲ بعد «سازمانی و فردی» و ۹ مولفه «جو سازمان، عدالت سازمان، سیستم پاداش، امنیت شغلی، پشتیبانی مدیریت، فرهنگ سازمان، تعهد به کار، انگیزه شغلی و احساس مثبت نسبت به کار» می‌باشد که در طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت (خیلی کم، کم، متوسط، زیاد و خیلی زیاد) طراحی و تنظیم شده و به ترتیب از ۱ تا ۵ نمره‌گذاری می‌شود.

- پرسش‌نامه عملکرد آموزشی مدرسه زندی (۱۳۹۲): این پرسش‌نامه دارای ۲۵ سوال و در طیف ۵

۱۵۸ □ فصلنامه علمی - پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی - سال چهاردهم، شماره اول، پاییز ۱۴۰۱

گزینه‌های لیکرت (خیلی کم، کم، متوسط، زیاد و خیلی زیاد) طراحی و تنظیم شده و به ترتیب از ۱ تا ۵ نمره‌گذاری می‌شود.

- پرسش‌نامه عملکرد پرورشی مدرسه طاهری و همکاران (۱۳۹۷): این پرسش‌نامه دارای ۱۲ سوال و در طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت (خیلی کم، کم، متوسط، زیاد و خیلی زیاد) طراحی و تنظیم شده و به ترتیب از ۱ تا ۵ نمره‌گذاری می‌شود.

روش تجزیه و تحلیل داده‌ها در این پژوهش ترکیبی است:

الف- بخش کیفی؛ برای تحلیل داده‌های کیفی پژوهش از تحلیل محتوا استفاده شد. در این طرح مراحل تحلیل داده‌های کیفی گردآوری شده، در سه مرحله کدگذاری باز، کدگذاری محوری و کدگذاری انتخابی انجام شده است.

ب- بخش کمی؛ برای رسیدن از مدل ثانویه به مدل نهایی تحقیق، با نظرسنجی از نمونه‌های آماری و بکارگیری معادلات ساختاری بطور اخص از نرم افزار PLS و SPSS استفاده شد.

تجزیه و تحلیل داده‌ها

-آمار توصیفی

در بخش کیفی، به لحاظ جنسیتی، ۶ نفر را گروه مردان و ۴ نفر را گروه زنان تشکیل داده‌اند. به لحاظ سنی، گروه کمتر از ۴۵ سال، ۱ نفر، گروه ۴۵ تا ۵۰ سال، ۴ نفر و گروه بالای ۵۰ سال، ۵ نفر را به خود اختصاص داده است. به لحاظ سابقه مدیریتی، گروه ۱۰ تا ۱۵ سال، ۱ نفر، گروه ۱۶ تا ۲۰ سال، ۵ نفر و گروه بالای ۲۰ سال، ۴ نفر را به خود اختصاص داده است. در بخش کمی، به لحاظ جنسیتی، ۲۰۳ نفر را گروه مردان و ۱۷۷ نفر را گروه زنان تشکیل داده‌اند. به لحاظ سنی، گروه کمتر از ۴۰ سال، ۸۹ نفر، گروه ۴۰ تا ۵۰ سال، ۱۷۵ نفر و گروه بالای ۵۰ سال، ۱۱۶ نفر را به خود اختصاص داده است. به لحاظ سابقه کاری، گروه کمتر از ۱۰ سال، ۵۲ نفر، گروه ۱۰ تا ۲۰ سال، ۱۸۳ نفر و گروه بالای ۲۰ سال، ۱۴۵ نفر را به خود اختصاص داده است.

-آمار استنباطی

سؤال یک: ابعاد ارادت شغلی مدیران در آموزش و پرورش استان مازندران کدامند؟

۱۶۰ فصلنامه علمی - پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی - سال چهاردهم، شماره اول، پاییز ۱۴۰۱

۰/۵۴۱	۰/۷۳۵	۲۲/۲۷۸	جو سازمان	۰/۹۵۵	۰/۹۷۷	۲۹۶/۸۸۹	سازمانی	ارادت شغلی مدیران
۰/۷۰۷	۰/۸۴۱	۳۹/۶۸۴	عدالت سازمان					
۰/۶۶۰	۰/۸۱۳	۳۱/۷۵۵	سیستم پاداش					
۰/۶۴۲	۰/۸۰۱	۲۷/۱۴۴	امنیت شغلی					
۰/۵۰۷	۰/۷۱۲	۲۲/۴۰۵	پشتیبانی مدیریت					
۰/۵۴۹	۰/۷۴۱	۲۰/۹۶۹	فرهنگ سازمان					
۰/۷۷۲	۰/۸۷۹	۵۲/۰۲۳	تعهد به کار	۰/۸۵۰	۰/۹۲۲	۸۴/۲۹۴	فردی	
۰/۴۷۲	۰/۶۸۷	۱۳/۸۰۷	انگیزه شغلی					
۰/۸۰۴	۰/۸۹۷	۶۴/۵۹۱	احساس مثبت نسبت به کار					

نتایج تحلیل عاملی تاییدی مندرج در جدول (۲)، نشان می‌دهند که؛

- در سطح اطمینان ۹۹٪ مقادیر t -value برای هر دو بعد ارادت شغلی مدیران، در خارج بازه‌ی (۲/۵۸، -۲/۵۸) قرار دارند. همچنین، مقادیر R^2 برای هر دو بعد در سطح بالاتر از قوی می‌باشد و براساس ضرایب استاندارد بین متغیر ارادت شغلی با بعد سازمانی ضریب استاندارد ۰/۹۷۷ و با بعد فردی ضریب استاندارد ۰/۹۲۲ برقرار است. لذا بین متغیر ارادت شغلی با هر دو بعد آن رابطه قوی مثبت و معنادار وجود دارد. بین بعد سازمانی با مؤلفه‌هایش رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. بالاترین ضریب استاندارد (۰/۸۴۱) مربوط به مؤلفه عدالت سازمان و پایین‌ترین ضریب استاندارد (۰/۷۱۲) مربوط به پشتیبانی مدیریت است که با توجه به مقادیر R^2 مؤلفه عدالت سازمان در سطح بالاتر از قوی و پشتیبانی مدیریت در سطح متوسط رو به قوی قرار دارند. بین بعد فردی با مؤلفه‌هایش رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. بالاترین ضریب استاندارد (۰/۸۹۷) مربوط به مؤلفه احساس مثبت نسبت به کار و پایین‌ترین ضریب استاندارد (۰/۶۸۷) مربوط به انگیزه شغلی است که با توجه به مقادیر R^2 مؤلفه احساس مثبت نسبت به کار در سطح بالاتر از قوی و انگیزه شغلی در سطح نزدیک به قوی قرار دارند. در نهایت، براساس نتایج حاصل از تحلیل عاملی اکتشافی و تحلیل عاملی تاییدی متغیر ارادت شغلی مدیران دارای دو بعد «سازمانی و فردی» است. بعد سازمانی دارای شش مؤلفه (جو سازمان، عدالت سازمان، سیستم پاداش، امنیت شغلی، پشتیبانی مدیریت، فرهنگ سازمان) و بعد فردی دارای سه مؤلفه (تعهد به کار، انگیزه شغلی و احساس مثبت نسبت به کار) می‌باشد.

سؤال دو: رتبه‌بندی ابعاد ارادت شغلی مدیران در آموزش و پرورش استان مازندران چگونه است؟

رتبه‌بندی ابعاد ارادت شغلی بر حسب میزان بارعاملی هر یک از ابعاد به شرح جدول (۳)، می‌باشد.

جدول ۳. رتبه‌بندی ابعاد ارادت شغلی مدیران بر حسب میزان بارعاملی

رتبه	بار عاملی	مؤلفه‌ها	رتبه	بار عاملی	ابعاد
------	-----------	----------	------	-----------	-------

تصویر پردازی شایستگی های لازم برای توسعه منابع انسانی در دولت مردمی در افق ۱۴۰۴ ۱۶۱ □

۵	۰/۷۳۵	جو سازمان	۱	۰/۹۷۷	سازمانی
۱	۰/۸۴۱	عدالت سازمان			
۲	۰/۸۱۳	سیستم پاداش			
۳	۰/۸۰۱	امنیت شغلی			
۶	۰/۷۱۲	پشتیبانی مدیریت			
۴	۰/۷۴۱	فرهنگ سازمان			
۲	۰/۸۷۹	تعهد به کار	۲	۰/۹۲۲	فردی
۳	۰/۶۸۷	انگیزه شغلی			
۱	۰/۸۹۷	احساس مثبت نسبت به کار			

براساس نتایج حاصل از جدول (۳)، مشخص شد که تأثیر همه ابعاد و مؤلفه‌ها بر ارادت شغلی تأیید می‌گردد. بعد سازمانی با بارعاملی ۰/۹۷۷ دارای تأثیر بیش‌تر و بعد فردی با بارعاملی ۰/۹۲۲ دارای تأثیر کم‌تر است.

- در بعد سازمانی، مؤلفه عدالت سازمان با بارعاملی ۰/۸۴۱ دارای بیش‌ترین تأثیر و مؤلفه پشتیبانی مدیریت با بارعاملی ۰/۷۱۲ دارای کم‌ترین تأثیر است.

- در بعد فردی، مؤلفه‌ی احساس مثبت نسبت به کار با بارعاملی ۰/۸۹۷ دارای بیش‌ترین تأثیر و مؤلفه انگیزه شغلی با بارعاملی ۰/۶۸۷ دارای کم‌ترین تأثیر است.

سؤال سه: تاثیر ارادت شغلی مدیران بر بهبود عملکرد آموزشی مدارس در آموزش و پرورش استان مازندران چگونه است؟
برای بررسی این سوال از آزمون معادلات ساختاری استفاده شد.

جدول ۴. نتایج حاصل از یافته‌های تحلیل مسیر

متغیرها	آماره t	ضریب استاندارد	R ^۲
تاثیر ارادت شغلی مدیران بر بهبود عملکرد آموزشی	۱۷/۲۶۰	۰/۵۷۳	۰/۳۲۸

- با توجه به جدول شماره (۴)، بین متغیرهای مکنون برون‌زا ارادت شغلی مدیران با متغیر مکنون درون‌زا عملکرد آموزشی، براساس ضریب مسیر بارعاملی ۰/۵۷۳ برقرار است، همچنین با توجه به مقدار

۱۶۲ □ فصلنامه علمی - پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی - سال چهاردهم، شماره اول، پاییز ۱۴۰۱

t-value که در خارج بازه (۲/۵۸، -۲/۵۸) قرار دارد در سطح اطمینان ۹۹٪ تاثیر ارادت شغلی مدیران بر بهبود عملکرد آموزشی معنی دار شده است، لذا تاثیر ارادت شغلی مدیران بر بهبود عملکرد آموزشی مثبت و معنادار می باشد. همچنین با توجه به مقدار R^2 برای متغیر عملکرد آموزشی (۰/۳۳۸) پیش بینی متوسط شده است.

سؤال چهارم: تاثیر ارادت شغلی مدیران بر بهبود عملکرد پرورشی مدارس در آموزش و پرورش استان مازندران چگونه است؟

برای بررسی این سوال از آزمون معادلات ساختاری استفاده شد.

جدول ۵. نتایج حاصل از یافته های تحلیل مسیر

متغیرها	آماره t	ضریب استاندارد	R^2
تاثیر ارادت شغلی مدیران بر بهبود عملکرد پرورشی	۱۵/۷۵۸	۰/۶۳۸	۰/۴۰۸

-با توجه به جدول شماره (۵)، بین متغیرهای مکنون برون زا ارادت شغلی مدیران با متغیر مکنون درون زا عملکرد پرورشی، براساس ضریب مسیر بار عاملی ۰/۶۳۸ برقرار است، همچنین با توجه به مقدار t-value که در خارج بازه (۲/۵۸، -۲/۵۸) قرار دارد در سطح اطمینان ۹۹٪ تاثیر ارادت شغلی مدیران بر بهبود عملکرد پرورشی معنی دار شده است، لذا تاثیر ارادت شغلی مدیران بر بهبود عملکرد پرورشی مثبت و معنادار می باشد. همچنین با توجه به مقدار R^2 برای متغیر عملکرد پرورشی (۰/۴۰۸) پیش بینی متوسط رو به قوی شده است.

نتیجه گیری و پیشنهادها

سازمان آموزش و پرورش یکی از سازمان های مهم و موثر در دنیای امروزی است که وظیفه تربیت نیروی انسانی را برعهده دارد و در بین ارکان تشکیل دهنده سازمان، مدیران این سازمان از نقش و جایگاه ویژه ای در بین سایر سازمان ها برخوردار هستند. آنها با سبک های تفکر متفاوتی وارد سازمان می شوند و قادرند با توسل به همین سبک تفکر دانش آموزان را تحت تاثیر خود قرار دهند. بدیهی است که نوع نگرش مدیران این سازمان و رفتار آن ها می تواند بر عملکرد سازمان افزوده و یا تحقق اهداف را دستخوش تغییر قرار دهد. بنابراین مدیران نقشی اساسی در سازمان و مدارس ایفا می کنند. هر چند این اعتقاد که مدارس به معلمان آموزش داده شده و متعهد نیاز دارند، در عصر حاضر همچنان در حال افزایش است اما آنها به نوبه خود به هدایت مدیران بسیار توانمند نیاز دارند تا بتوانند بهترین آموزش ها را برای دانش آموزان خود فراهم کنند. بنابراین مدیران می توانند با بهره مندی از ویژگی های خاص، زمینه بهبود عملکرد آموزشی و پرورشی دانش آموزان را فراهم سازند. در همین

تصویر پردازی شایستگی های لازم برای توسعه منابع انسانی در دولت مردمی در افق ۱۴۰۴ ۱۶۳ □

راستا، صادقی نیا(۱۳۹۷)، اذعان داشته است امروزه سازمان ها، تلاش می کنند افرادی را در پست های مدیریت بگمارند که برای رهبری، توانایی و شایستگی های لازم را داشته باشند. لذا می توان گفت، مدیران می توانند نقشی اساسی در هدایت مدارس داشته باشند و زمینه رشد و تعالی معلمان و دانش آموزان را فراهم سازد. اهمیت مدیریت موفق سبب گرایش روزافزون به این حوزه مهم پژوهشی شده است. برای مثال، بحث مدیریت موفق مدارس در طرح بین المللی "مدیریت مدارس موفق" به این نتیجه رسیده اند که مدیریت نقشی اساسی در مدارس ایفا می کند. براین اساس، درخصوص مدیران موفق و ویژگی های آنان، در چند سال اخیر، پژوهش هایی انجام شده است که نتایج همه آن ها به شناسایی و آزمون ابعاد و ویژگی های مدیران موفق منتهی شده است.

در این راستا، این پژوهش به شناسایی ابعاد ارادت شغلی مدیران با هدف ارزیابی تاثیر آن بر عملکرد آموزشی و پرورشی مدارس استان مازندران پرداخته است. نگاهی به داده های بدست آمده از پژوهش نشان می دهد که متغیر ارادت شغلی مدیران دارای دو بعد «سازمانی و فردی» است. بعد سازمانی دارای شش مؤلفه (جو سازمان، عدالت سازمان، سیستم پاداش، امنیت شغلی، پشتیبانی مدیریت، فرهنگ سازمان) و بعد فردی دارای سه مؤلفه (تعهد به کار، انگیزه شغلی و احساس مثبت نسبت به کار) می باشد. همچنین نتایج تحلیل عاملی تاییدی نشان داد؛ تاثیر همه ابعاد و مؤلفه ها بر ارادت شغلی تأیید شد و بعد سازمانی با بارعاملی ۰/۹۷۷ دارای تأثیر بیش تر و بعد فردی با بارعاملی ۰/۹۲۲ دارای تأثیر کم تر است. در بعد سازمانی، مؤلفه عدالت سازمان با بارعاملی ۰/۸۴۱ دارای بیش ترین تأثیر و مؤلفه پشتیبانی مدیریت با بارعاملی ۰/۷۱۲ دارای کم ترین تأثیر است. در بعد فردی، مؤلفه احساس مثبت نسبت به کار با بارعاملی ۰/۸۹۷ دارای بیش ترین تأثیر و مؤلفه انگیزه شغلی با بارعاملی ۰/۶۸۷ دارای کم ترین تأثیر است. ضمن آنکه نتایج آزمون معادلات ساختاری نشان داد؛ تاثیر ارادت شغلی مدیران بر بهبود عملکرد آموزشی و پرورشی مدارس در آموزش و پرورش استان مازندران مثبت و معنادار می باشد. در تبیین این یافته می توان گفت که؛ ارادت شغلی بیانگر نگرش های افراد به ارزش ها و اهداف سازمانی است و نیرویی است که فرد را ملزم می کند که در سازمان بماند و با تعلق خاطر، برای تحقق اهداف سازمانی کار کند که این امر موجب وفاداری کارکنان به سازمان می شود. همچنین بالا بودن ارادت شغلی، نشانگر پذیرش اهداف و ارزش های سازمانی از طرف کارکنان بوده و کارکنان متعهد و وفادار، عملکرد بهتری دارند. از طرفی افرادی که ارادت و تعهد نسبت به شغل شان دارند ممکن است به دلیل درونی شدن برخی هنجارها مانند وظیفه دانستن انجام شغل یا مدیون بودن نسبت به آن شغل و سازمان و یا پابندی به ارزش های معنوی حاکم بر کار یا فلسفه برتری و غیره، تلاش کنند تا شغل خود را به وجه بهتری انجام دهند که این کار منجر به بهبود عملکرد فرد می شود. ازسویی، افرادی که ارادات به کار بالایی دارند بر این باورند که کار در سازمان برایشان مهم است و آنان احتمالاً با ارزش های سازمان شان موافق

۱۶۴ □ فصلنامه علمی - پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی - سال چهاردهم، شماره اول، پاییز ۱۴۰۱

بوده و خود را به عنوان بخشی از سازمان حس کرده، در انجام وظایف محوله ثابت قدم هستند و تجارب کاری مهم را جهت رفاه خود و سازمان شان کسب می کنند.

با توجه به نتایج بدست آمده از پژوهش، پیشنهاد می گردد:

- مسئولان آموزش و پرورش، از طریق فرآیندهایی مانند: توانمندسازی، آموزش و توسعه و پاداش ها، میزان ارادت و تعهد به شغل را در مدیران سازمان بالا ببرند.

- مدیران و مسئولان آموزش و پرورش از طریق شفاف سازی اهداف سازمان، جلب مشارکت در تدوین اهداف سازمانی، ایجاد حس وظیفه شناسی نسبت به محیط سازمان، و وابستگی عاطفی فرد به سازمان، وفاداری و ارادت شغلی را ارتقاء دهند.

- مسئولان آموزش و پرورش، حقوق و دستمزد مدیران را بر مبنای عملکردشان پرداخت نمایند تا عدالت در سازمان حاکم باشد چرا که همین امر موجب ارادت و وفاداری آنها به سازمان خواهد شد.

- تقدیر و تشکر از مدیران و کارکنان سخت کوش و شایسته صورت گیرد. به گونه ای که آنها احساس کنند سازمان به وجودشان افتخار می کند، این باعث می شود تا آنها به سازمان خود افتخار نموده و با انگیزه بیشتری به شغل و حرفه خود ادامه دهند.

تصویر پردازی شایستگی های لازم برای توسعه منابع انسانی در دولت مردمی در افق ۱۴۰۴ ۱۶۵ □

-منابع-

-ایرندگانی، آرزو. (۱۳۹۷). بررسی نقش فعالیت های پرورشی در رشد اخلاقی و اجتماعی دانش آموزان ابتدایی، ارائه شده در اولین کنفرانس ملی توسعه پایدار در علوم انسانی و مطالعات فرهنگی

ایران.

-ایمن ارشادی، افسانه و نامی، کلثوم. (۱۳۹۸). ارزیابی فعالیت های پرورشی مدارس ابتدایی مبتنی بر سند تحول بنیادین. فصلنامه جامعه شناسی آموزش و پرورش، ۱۲، ۱۵۵-۱۴۶.

-بریمانی، ابوالقاسم، جعفری، آرش. (۱۴۰۱). رابطه بین رهبری معنوی مدیران مدارس و عملکرد آموزشی با نقش میانجی خوش بینی سازمانی در معلمان مقطع ابتدایی، فصلنامه مدیریت بر آموزش سازمان ها، ۱۱(۱)، ۱۳۷-۱۵۳.

-حاجی محمدی، محمد، پورشافعی، هادی، زیرک، مهدی و مومنی، حسین. (۱۴۰۰). ساخت و اعتباریابی پرسشنامه اخلاق حرفه ای مدیران مدارس ابتدایی، فصلنامه اخلاق در علوم رفتاری، ۱۷(۱)، ۱۷۲-۱۸۲.
-رحمانی، سروگل، فلمکاریان، سیدمحمد. (۱۴۰۱). بررسی نقش و تاثیر مدرسه و مشاوره مدارس در ارتقای بهداشت و سلامت روانی دانش آموزان، مجله دستاوردهای نوین در مطالعات علوم انسانی، ۵(۴۷)، ۷۹-۸۸.
-طاهری، احمد، پورظهیر، علی تقی، جعفری، پریش. (۱۳۹۸). بررسی مولفه ها و شاخص های اصلی ارزیابی عملکرد مدارس، فصلنامه علمی-پژوهشی علوم اجتماعی دانشگاه آزاد اسلامی واحد شوشتر، ۱۳(۳)، ۶۹-۹۵.

-غضنفری، مرتضی، دیلمقانی، میترا و احمدی، امیرحسین. (۱۴۰۰). بررسی تاثیر یادگیری سازمانی بر توانمندسازی روانشناختی کارکنان با توجه به نقش میانجی دلبستگی شغلی کارکنان در دانشگاه صنعتی مالک اشتر تهران، مجله مدیریت فرهنگی، ۱۴(۵۴)، ۳۳-۴۴.

-کوشکی، سارا، زین آبادی، حسن رضا و بیدختی، علی اکبر. (۱۴۰۰). خط مشی یهها، الگوها و اصول مدیریت مدارس موفق، فصلنامه سیاست نامه علم و فناوری، ۱۱(۲)، ۱۲۴-۱۳۶.
-گمار، مژگان و اسلامبولچی، علیرضا. (۱۴۰۰). بررسی نقش رفتار سازمانی مثبت گرا بر رفتارهای متعهدانه کارکنان با نقش میانجی رفتارهای خودتوانمندسازی شغلی در شهرداری تهران، فصلنامه رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری، ۵(۵۲)، ۱-۲۴.

-مرادی، سعید، بیدختی، علی اکبر. (۱۳۹۸). نظام آموزش و پرورش و خلاء ده ساله یک الگوی عملیاتی برای ارزیابی عملکرد مدارس هیات امنایی کشور از منظر سیستم مدیریت مدرسه محور، مدیریت و برنامه ریزی در نظام های آموزشی، ۱۱۲(۱)، ۱۰۱-۱۲۴.

۱۶۶ □ فصلنامه علمی - پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی - سال چهاردهم، شماره اول، پاییز ۱۴۰۱

- واپره، فهیمه، طالبی، بهنام و سامری، میم. (۱۴۰۰). تبیین نقش اخلاق حرفه ای بر عملکرد مدیران مدارس در توانمند سازی معلمان با رویکرد PLS، مجله توانمندسازی سرمایه انسانی، ۴(۱)، ۶۹-۷۸.
- Abbasi Esfanjani, H. , & Barzegar Valilo, M. (۲۰۱۹). Analysis of the relationship between spiritual leadership and performance with the mediating role of organizational identity in the Social Security Organization of East Azerbaijan Province. *Management of Government Organizations*, ۷(۲), ۹۷-۱۱۴.
- Deliveli, K. , & Kiral, E. (۲۰۲۰). The Relationship Between Emotional Labor and Organizational Commitment. *Educational Policy Analysis and Strategic Research*, ۱۵(۲), ۷۸-۱۰۳.
- Gray, E. (۲۰۱۹). What difference does school leadership make to student outcomes?. *Journal of the Royal Society of New Zealand*, ۱-۱۷.
- Harris, A. , Jones, M. , & Crick, T. (۲۰۲۰) Curriculum leadership: a critical contributor to school and system improvement, *School Leadership & Management*, ۴۰(۱), ۱-۴.
- Hiola, A. A & Hanurawan, F. (۲۰۲۲). Relationship Between Organizational Commitment and Employee Satisfaction of PTX, *International Conference of Psychology*.
- Lynggaard, M. , Mogens, J. P. , Andersen, L. B. (۲۰۱۶). Exploring the Context Dependency of the PSM-Performance Relationship. *Journal Review of Public Personnel Administration*, ۳۸ (۳), ۳۳۲-۳۵۴.
- Sadeghi, T. , & Terum, T. I. (۲۰۲۲). Dedication to work: social workers in a Norwegian activation work context. *European Journal of Social Work*, ۱-۱۵.
- Singh, V. L. , & Singh, M. (۲۰۱۸). A burnout model of job crafting: Multiple mediator effects on job performance. *IIMB Management Review*, ۳۰(۴), ۳۰۵-۳۱۵.
- Wanjiru, J. (۲۰۱۹). Post-conflict reconstruction: Negotiating school leadership practice for inclusive education of conflict-affected children in Kenya. *Educational Management Administration & Leadership*, ۱۷۴۱۱۴۳۲۱۸۸۱۷۵۵۴.
- Yahya, F. (۲۰۲۲). The Relationship Between Organizational Commitment and Employee Turnover Intention in PT. X Mojokerto, *International Conference of Psychology*.
- Yusuf, F. A. (۲۰۲۰). The Effect of Organizational Culture on Lecturers' Organizational Commitment in Private Universities in Indonesia. *International Journal of Higher Education*, ۹ (۲), ۲۴-۱۶.