



Validation of the Model to Prevent Job Isolation of Public-School Principals

Neda Mozaffari¹, Mohammadali Nadi^{2*}, Badri Shahtalebi³

1. Ph.D. Student in Educational Management, Isfahan (Khorasgan) Branch, Islamic Azad University, Isfahan, Iran.

2. Professor, Department of Educational Sciences, Isfahan (Khorasgan) Branch, Islamic Azad University, Isfahan, Iran.

3. Associate Professor, Department of Educational Sciences, Isfahan (Khorasgan) Branch, Islamic Azad University, Isfahan, Iran.

Received: 29 Apr 2023

Accepted: 25 Oct 2023

Abstract

This study aimed to validate the model to prevent job isolation of public-school principals. The research is applied in terms of purpose and descriptive correlational in terms of method. The data collection tool was the researcher-made questionnaire in the name of a model to prevent job isolation of public-school principals with 133 items and 13 categories including occupational causes, managerial causes, inter-school causes, extra-school causes, human causes, negative atmosphere of society, demographic causes, existence of spiritual assets in the organization, create a supportive umbrella, managerial style, modifying strategic structure of education, micro consequences, and macro consequences. Participants in the quality part of the research are 18 principals. The statistical population included 3388 principals of public schools in Esfahan, Fars, Gilan, Kermanshah, and north Khorasan, of which 302 subjects responded to the electronic questionnaire using the voluntary sampling method. The content validity was measured by the Content Validity Ratio of Lawshe (1985) by 12 experts in education. 45 items out of 178 items were removed from the questionnaire due to the low content validity ratio. To determine the reliability of the tool, Cronbach's alpha coefficient and composite reliability indices were used, and the obtained values (above 0.7 for all categories) indicated high measurement accuracy of the tool for each category. The fitting of the proposed model was done by structural equation modeling with partial least squares software (Smart PLS). The results showed that the model to prevent job isolation of school principals has a good fit and can be generalized to the statistical population.

Keywords: job isolation, schools' principals, education, validation

* Corresponding Author email: mnadi@khuisf.ac.ir



Extended Abstract

Introduction

All humans experience a wide range of emotions, and sometimes these emotions are negative. Negative emotions of employees in the workplace, arising from the situation, tasks, manager, or colleagues, are destructive and cause exhaustion of human and financial resources, waste of time, errors in planning, illness, and absenteeism. So, over the past two decades, more legitimacy has been granted to emotion management in the workplace. One of the emotions in the organization is job isolation, which affects the quality of professional and personal life of principals. In this regard, developed countries have paid special attention to school principals. This study aimed to validate the model to prevent job isolation of public-school principals.

Methodology

The research is applied in terms of purpose and descriptive correlational in terms of method. The data collection tool was the researcher-made questionnaire in the name of a model to prevent job isolation of public-school principals with 133 items and 13 categories including occupational causes, managerial causes, inter-school causes, extra-school causes, human causes, the negative atmosphere of society, demographic causes, the existence of spiritual assets in the organization, create a supportive umbrella, managerial style, modifying the strategic structure of education, micro consequences, and macro consequences. Participants in the quality part of the research were 18 principals. The statistical population included 3388 principals of public schools in Esfahan, Fars, Gilan, Kermanshah, and North Khorasan, of which 302 subjects responded to the electronic questionnaire using the voluntary sampling method. The content validity was measured by the Content Validity Ratio of Lawshe (1985) by 12 experts in education. 45 items out of 178 items were removed from the questionnaire due to the low content validity ratio. Cronbach's alpha coefficient and composite reliability indices were used to determine the reliability of the tool, and the obtained values (above 0.7 for all categories) indicated the tool's high measurement accuracy for each category. The fitting of the proposed model was done by structural equation modeling with partial least squares software (Smart PLS).

Result and Discussion

The results showed that the null hypothesis of the normality of the distribution of the scores of the research variables remains and the normality of the distribution of the scores was not rejected, that is, the distribution of the scores of the sample is normal, and the resulting skewness is accidental (all significance levels are greater than 0.05). In terms of validity indicators, convergent validity using the extracted average variance, the components of the research are acceptable (higher than 0.5); Therefore, the validity of the components of the model is acceptable in terms of convergent validity. The results of

the divergent validity test using the Fornell and Larcker index also showed that the average root of the extracted variance (AVE) of the research components is higher than the correlation between them and other components, so the model's divergent validity is also within the acceptable limit. The fitting of the proposed model was done by structural equation modeling with partial least squares software (Smart PLS).

Conclusion

This study, using a quantitative approach and structural equation modeling method, has determined the validity of the model to prevent job isolation of public-school principals. The results of this study showed that the distribution of sample scores is normal and similar to the population, and that skewness and elongation are a result of chance (all significance levels are greater than 0.05), and considering that the Cronbach's alpha coefficient value of all model components is higher than 0.7, the instrument has appropriate reliability. The results of the divergent validity test using the Fornell and Larker index also indicate that the average root mean square of the extracted variance (AVE) of the research components is greater than the correlation between them and other components, so the divergent validity of the model is also acceptable. Also, considering that the Q2 value for the research components was obtained at a strong level, it can be said that the predictive power of the model is acceptable, and all path coefficients in the model are significant, which indicates confirmation of the appropriate fit of the research structure model.

According to the research findings, it can be concluded that to prevent job isolation, school principals need to have technical competencies such as planning, resource management, and proper organization; behavioral competencies such as justice, creating happiness, and ensuring the mental health of school staff; correct and constructive criticism of human factors; and attitudinal competencies such as ethics and spirituality in the job. These competencies are very effective in preventing job isolation for principals. Regarding strategies to prevent job isolation of school principals, it can be stated that people psychologically need support, positive feedback, motivation, and a sense of justice; in addition, considering the role of organizational resources in advancing the organization's goals, it is essential that school's human and financial resources be provided by the education organization. On the other hand, investing in the education and training of principals is the best investment because principals are responsible for guiding the school; so, it is essential for education and training to implement continuous programs to train and empower principals; therefore, it is essential to create a support umbrella for principals.

Preventing job isolation of school principals will have micro-consequences at the individual level, including job satisfaction and commitment of principals. Their job enthusiasm and attachment to the job will increase, to the point that even principals are willing to continue working in difficult conditions.

The macro-consequences of preventing job isolation of school principals go beyond the individual level and develop at the organizational level, including increased organizational commitment, successful schools, organizational learning, organizational growth and development, organizational vitality, school dynamism, creating a synergistic atmosphere in the school; and beyond the organization, including the expansion of systemic thinking, a superior and developed society, and increased organizational citizenship behavior.

Author Contributions

Neda Mozaffari (PhD candidate) conceived and designed the study, analyzed the data, and drafted the manuscript. Mohammadali Nadi provided supervision, guidance in the study design, and critical revision of the manuscript. Badri Shahtalebi contributed to data interpretation and manuscript editing. All authors read and approved the final version of the manuscript.

Conflict of Interest

The authors declare no conflicts of interest regarding this article.

Ethical considerations

This study was conducted following ethical standards. All participants provided informed consent before participation in the study. Confidentiality and anonymity of the participants were ensured throughout the research process. Participation was voluntary.

Acknowledgment and Funding

This research is derived from the first author's Ph.D. thesis in the field of educational management. The authors of this article would like to express their gratitude to the school principals and exemplary individuals who helped us in conducting this research.

Publisher: Islamic Azad University, Isfahan Branch

اعتباریابی مدل پیشگیری از انزوای شغلی مدیران مدارس دولتی

ندا مظفری^۱، محمدعلی نادى^{۲*}، بدری شاه طالبی^۳

۱. دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران

۲. استاد گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران

۳. دانشیار گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران

دریافت: ۱۴۰۲/۰۲/۰۹

پذیرش: ۱۴۰۲/۰۸/۰۳

چکیده

این پژوهش با هدف تعیین اعتبار مدل پیشگیری از انزوای شغلی مدیران مدارس دولتی انجام شد. پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از حیث روش، توصیفی همبستگی می‌باشد. ابزار گردآوری داده‌ها، سیاهه محقق ساخته مدل پیشگیری از انزوای شغلی مدیران مدارس دولتی حاصل از بخش کیفی پژوهش با ۱۳۳ گویه و ۱۳ مولفه اصلی شامل سبب‌سازهای انسانی، سبب‌سازهای درون مدرسه‌ای، سبب‌سازهای فرامدرسه‌ای، سبب‌سازهای شغلی، سبب‌سازهای مدیریتی، فضای منفی حاکم بر جامعه، سبب‌سازهای جمعیت‌شناختی، دارایی‌های معنوی در سازمان، ایجاد چتر حمایتی، سیاق مدیریتی، و اصلاح ساختار استراتژیک آموزش و پرورش است. مشارکت‌کنندگان پژوهش در بخش کیفی ۱۸ نفر از مدیران مدارس دولتی است. جامعه آماری پژوهش مدیران مدارس دولتی استان‌های اصفهان، فارس، گیلان، کرمانشاه، خراسان‌شمالی به تعداد ۳۳۸۸ نفر است که ۳۰۲ نفر به روش نمونه‌گیری داوطلبانه به سیاهه الکترونیکی پاسخ دادند. روایی محتوایی با روش نسبت روایی محتوایی لاوشه (۱۹۸۵) توسط ۱۲ نفر از صاحب‌نظران آموزش و پرورش اندازه‌گیری شد که از ۱۷۸ گویه، ۴۵ گویه به علت پائین بودن نسبت روایی محتوایی از سیاهه حذف گردید. برای تعیین پایایی ابزار گردآوری داده‌ها از شاخص‌های ضریب آلفای کرونباخ و قابلیت اعتماد ترکیبی استفاده گردید؛ مقادیر بدست آمده (برای تمامی مولفه‌ها بالاتر از ۰/۷) بیانگر دقت اندازه‌گیری بالای ابزار سنجش هر مولفه بود. برازش مدل پیشنهادی توسط مدلسازی معادلات ساختاری با نرم افزار پی ال اس انجام شد. با توجه به نتایج پژوهش می‌توان گفت مدل پیشگیری از انزوای شغلی مدیران مدارس دولتی از برازش مناسب برخوردار است و می‌تواند قابل تعمیم به جامعه آماری باشد.

واژگان کلیدی: انزوای شغلی، مدیران مدارس، آموزش و پرورش، اعتباریابی

مقدمه

همه انسان‌ها سطح وسیعی از احساسات را تجربه می‌کنند و گاهی این احساسات پیچیده و منفی است (Abdullah, Hamed, Kechil & Abdulhamid, 2013). احساسات منفی کارکنان در محیط کار که برخاسته از موقعیت، وظایف، مدیر یا همکاران می‌باشد، مخرب است و عامل فرسودگی منابع انسانی و مالی، اتلاف زمان، اشتباه در برنامه‌ریزی، بیماری، و غیبت می‌شود. لذا در دو دهه گذشته، مدیریت احساس در محل کار اهمیت بیشتری یافته و از سازمان‌ها خواسته می‌شود که فرهنگ عاطفی و احساسی خود را مدیریت کنند تا حداکثر نتایج مطلوب را بدست آورند (Aizenberg & Oplatka, 2019). در این راستا کشورهای توسعه‌یافته توجه ویژه‌ای به مدیر مدرسه داشته‌اند زیرا طبق مطالعات بین‌المللی مهم‌ترین عاملی که در موفقیت فرآیند آموزش تأثیر می‌گذارد مدیر مدرسه و به دنبال آن معلمان می‌باشد (Ates & Artuner, 2013). نقش مدیر در مدرسه دولتی تحت تأثیر کمبود منابع، زیرساخت‌های محدود، و مسئولیت‌های چندوجهی است (Bhujel, 2021)؛ و از آنجا که طی سال‌ها نقش رهبری مدیران از رهبری بوروکراتیک به رهبری آموزشی که مسئولیت همه جوانب مدرسه را بر عهده دارد تغییر کرده، لذا این تغییر نقش رهبری دلالت‌هایی درباره اثر انزوا در مدیران مدارس داشته است (Stephenson & Bauer, 2010). مدیران مدارس، انزوای احساسی و فیزیکی را به خاطر ساختار سازمانی سلسله‌مراتبی تجربه می‌کنند (Aizenberg & Oplatka, 2019). در حقیقت، فرهنگ انزوا درون و جز تفکیک‌ناپذیر آموزش است؛ و سلسله‌مراتب آموزشی خودش منجر به انزوا و بخش‌بندی کارکنان می‌شود (Alligood, 2005). علیرغم اینکه مدیران توسط دانش‌آموزان و معلمان احاطه شده‌اند، اغلب در کار خود احساس انزوا می‌کنند. مدیران احساس می‌کنند مانند پیوندهای منزوی در زنجیره‌ی فرمان می‌باشند که بین دانش‌آموزان، معلمان، والدین و دفتر مدرسه گرفتار هستند. مدیران فکر می‌کنند توسط افرادی که توجه‌شان نادیده گرفته شده محاصره شده‌اند و منتظر فرصت‌هایی هستند که بتوانند با صراحت در مورد زندگی شغلی خود صحبت کنند (Drago & Pecchia, 2016).

مطالعات سیستماتیک که به طور مستقیم به موضوع انزوای مدیران می‌پردازند، یا آن را به عنوان یک عامل منفی در زندگی مدیران فرض کردند یا فقط به طور کلی رابطه آنرا با درک مدیر از اثربخشی ثابت کرده‌اند (Bauer & Brazer, 2013) و توجه کمتری به تأثیر انزوای مدیران شده است (Stephenson & Bauer, 2010). با توجه به آنکه مدیر مدرسه، مسئولیت تمام جنبه‌های مدرسه را به عهده دارد و نقش آنان به رهبران آموزشی تغییر یافته، بنابراین اهمیت تأثیر انزوا افزایش می‌یابد (Bauer & Silver, 2018) زیرا اثرات انزوای شغلی روی مدیران منفی است و عملکرد را متضرر می‌نماید (Aizenberg & Oplatka, 2019).

انزوای شغلی از دو واژه انزوا و شغل تشکیل شده است. واژه اول انزوا؛ انزوا یک تجربه درونی است که اکثر افراد در دورانی از زندگی با آن مواجه می‌شوند و در برخی در دوره‌ای کوتاه ظاهر می‌شود اما در برخی یک واقعیت روزانه دائمی است. احساس انزوا هنگامی به وجود می‌آید که روابط بین شخصی نزدیک و ارزشمند محدود است و یا رضایت‌بخش نیست و یا وقتی روابط اجتماعی - هم فردی و هم بین‌فردی - ناقص است و با علائمی از پریشانی‌های احساسی مرتبط با یک بحران و استرس روانشناختی همراه است؛ مانند نقص مهارت‌های اجتماعی، مسائل و مشکلات

احساسی، تداخلات درونی، تصور ضعیف از خود و دیدگاه‌های منفی درباره افراد و جامعه (Solomon, 2000). افراد تنها معمولاً توسط محیط‌شان خوشایند نیستند و ترجیح داده نمی‌شوند و ارزیابی منفی برای شاخص‌های انطباق، دستاوردها، جذابیت‌ها و اعتماد دریافت می‌کنند (Aizenberg & Oplatka, 2019). واژه دوم؛ یعنی شغل، به مسئولیت‌های معلومی بر می‌گردد که مستلزم کار تیمی، و قبول دیدگاه‌های مختلف است (Khumalo, 2012). انزوای شغلی به احساس کارکنان مبنی بر "دوری از دیگران" بر می‌گردد و منعکس‌کننده میل آن‌ها برای حمایت، درک، و دیگر جنبه‌های احساسی و اجتماعی است که ایجاد نشده و فقدان ارتباط اجتماعی و دسترسی ناکافی به "شبکه‌های حیاتی نفوذ و تماس اجتماعی" را نشان می‌دهد (Peng, Liu, Su & Rosenblatt, 2022). انزوای شغلی یک مفهوم اجتماعی و احساس منفی مبنی بر کمبود برخی منابع مورد نیاز فرد، یا فاصله از برخی افراد مورد نیاز، و یا مکان یا چیزهای خاص، احساس عدم حمایت، کمبود فرصت و عدم تشویق به خاطر دستاوردها است (Williams, 2012). انزوای شغلی جنبه‌های مختلفی را شامل می‌شود: اول- جغرافیایی، یعنی جدایی فیزیکی از افراد؛ دوم- انزوای حرفه‌ای، یعنی عدم مدیریت اطلاعات شغلی سازمان توسط یک فرد؛ سوم- استراتژیک، یعنی شرکت نکردن در فرایندهای تصمیم‌گیری، که می‌تواند ناشی از کمبود منابع مادی یا انسانی باشد (Aizenberg & Oplatka, 2019). از دیدگاه (Chen & Kao, 2011) دو بعد انزوای شغلی، سازمان و همکار معرفی می‌شوند. انزوای سازمان به ادراک فرد از تنهایی بر می‌گردد که ناشی از کمبود پشتیبانی، مربیگری، پذیرش و استقبال مدیریتی است. انزوای همکار به ادراک فرد از تنهایی بر می‌گردد که ناشی از کمبود تعاملات، دوستی، رفاقت و کمبود ارتباطات غیررسمی است.

انزوای عمیق (Profound isolation) از جمله دلایلی است که مدیران شغل خود را ترک می‌کنند و کاهش انزوا یکی از راه‌هایی است که سیستم‌های مدارس می‌توانند توسط آن مدیران را حفظ کنند (Bauer & Silver, 2018). انزوای شغلی عواقب منفی بسیاری برای فرد و سازمان به دنبال دارد؛ از جمله اینکه فرآیندهای تصمیم‌گیری را تحت تأثیر قرار می‌دهد، توسعه شغلی و تسهیم کار بین مدیران و معلمان را کاهش می‌دهد (Tahrir, Thakib, Hamzah, Said & Musah, 2015). انزوای شغلی به مشکلات متعددی از جمله افسردگی، رضایت شغلی پایین و تعهد سازمانی کم منجر می‌شود و به دنبال خود عملکرد شغلی را در مشاغل خدماتی مانند آموزش و پرورش کاهش می‌دهد (Chen & Kao, 2011). انزوای شغلی، خودتنظیمی^۱ را کاهش می‌دهد و به سه دلیل منجر به کاهش ظرفیت خودکنترلی افراد می‌شود. اول اینکه، هدف خودتنظیمی، امنیت و حفظ ارتباطات اجتماعی است. دوم، انزوای شغلی با ارتباط آن با پیشرفت شغلی کارکنان مشخص می‌شود. کارمندانی که انزوای شغلی را تجربه می‌کنند، احساس می‌کنند که هم منابع ملموس (مانند تجهیزات) و هم منابع نامشهود (مانند حمایت اجتماعی) که برای پیشرفت شغلی آنها مهم است وجود ندارد، بنابراین اجبار به اعمال منابع نظارتی بیشتر برای بازسازی ارتباطات بین فردی و جبران تلفات منابع، باعث اختلال بیشتر در توانایی خودکنترلی افراد می‌شود. سوم انزوای شغلی با احساسات عاطفی منفی و عدم اطمینان روبرو است (Peng, Liu, Su & Rosenblatt, 2022). پژوهش (Cooper & Kurland, 2002) نشان داد که اگر کارکنان دچار

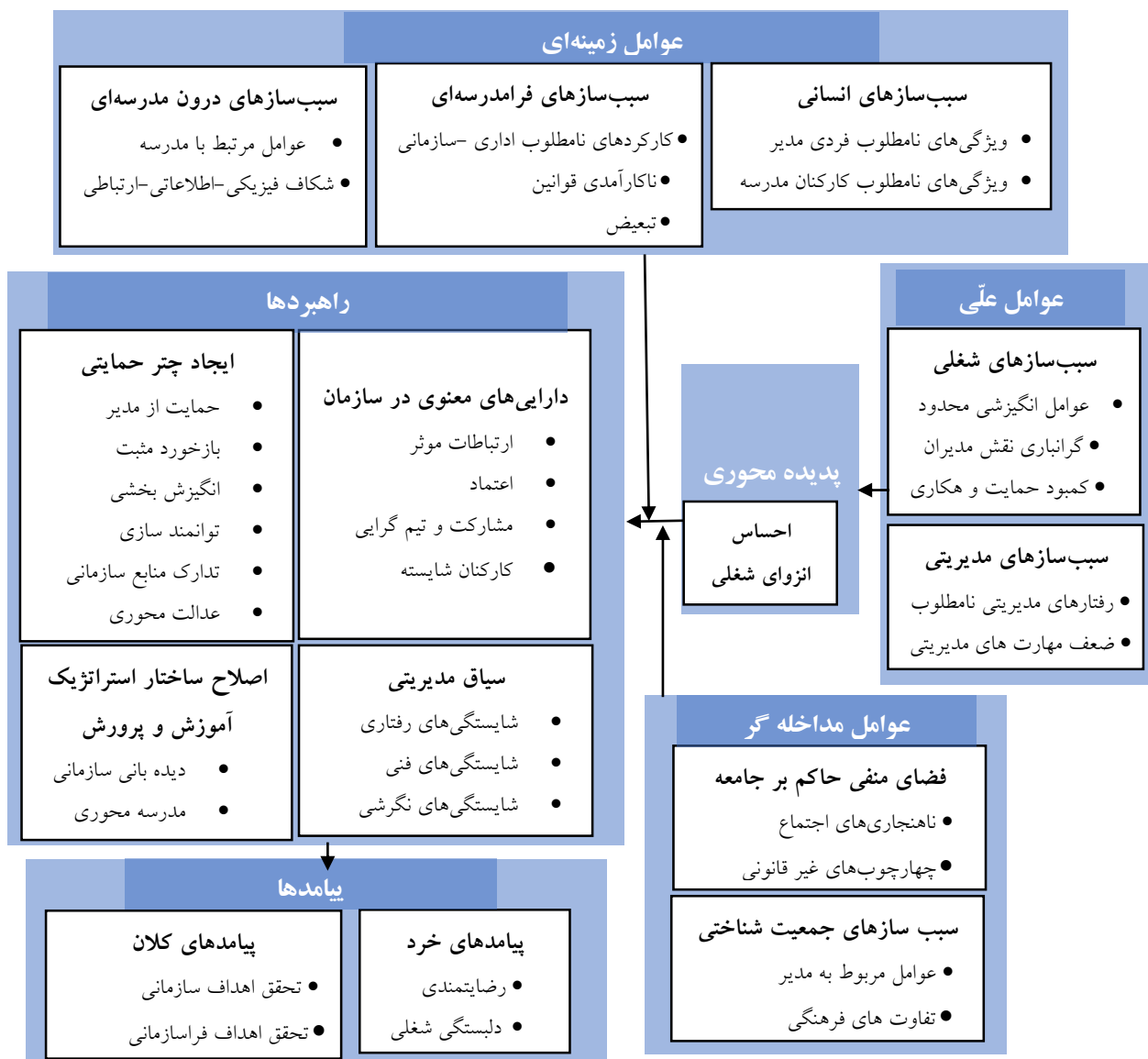
^۱. خودتنظیمی به فرآیندی بر می‌گردد که فرد عمداً پاسخ‌های خود از جمله افکار، احساسات، تکان‌ها، عملکرد و رفتار خود را بر اساس استانداردها تغییر می‌دهد.

انزوای شغلی شوند، این انزوا پیشرفت و توسعه شغلی بالقوه‌ی آنان در زمینه شغلی یا سازمانی را کاهش می‌دهد. در حقیقت انزوای شغلی ناآگاهی و نادانی شغلی را تداوم می‌بخشد. همچنین انزوای شغلی عملکرد بالینی و احساسی را تحت تأثیر قرار می‌دهد (George, 2006). انزوای مدیران به عنوان متغیر پیچیده‌ای عمل می‌کند که رضایت شغلی را تحت تأثیر قرار می‌دهد و متاثر از ویژگی‌های محل کار می‌باشد (Bauer & Brazer, 2013)؛ در مجموع می‌توان اشاره نمود که مساله انزوای شغلی ناسالم است و می‌تواند ویژگی‌های آموزشی مدرسه را متضرر نماید (Tahrir, Thakib, Hamzah, Said & Musah, 2015).

نتایج پژوهش (Forati & Tehrani Kian, 2019) نشان داد که انزوای شغلی بر خودکارآمدی و رضایت شغلی تأثیر معنادار منفی و بر فرسودگی شغلی تأثیر معنادار مثبت دارد و هر سه متغیر رضایت شغلی، خودکارآمدی و فرسودگی شغلی نقش میانجی معنادار بر رابطه بین انزوای شغلی بر قصد ترک خدمت دارند. نتایج پژوهش (Golden, Veiga & Dino, 2008) نشان داد که انزوای شغلی به طور منفی روی عملکرد شغلی تأثیر دارد و تمایل به گردش شغلی را کاهش می‌دهد. همچنین ارتباطات رودررو نقش میانجی در رابطه انزوای شغلی و عملکرد دارد. (Stephenson & Bauer, 2010) نشان دادند که انزوا توسط دو شکل استرس نقش (ابهام نقش و اضافه بار نقش) و پشتیبانی اجتماعی در جهت مورد انتظار پیش‌بینی می‌شود. (Bauer & Brazer, 2013) نشان دادند انزوا کاملاً نقش میانجی در رابطه بین حمایت اجتماعی و رضایت شغلی و تا حدی واسطه‌ی بین ابهام نقش و رضایت شغلی دارد. (Bauer & Silver, 2018) در پژوهشی نشان دادند که انزوا پیش‌بینی‌کننده‌ی مهم احساس کارآمدی، رضایت شغلی، فرسودگی و ماندگاری مدیران جدید در مدل است و هنگامی که به عنوان یک عامل پیشین گنجانده شود، بیانگر قوی‌ترین پیش‌بینی‌کننده قصد مدیران جدید برای ترک شغل است. (Aizenberg & Oplatka, 2019) منابع انزوا مربی مدیران را نشان دادند و بیان کردند استراتژی‌های مربی مدیران پیش دبستانی برای غلبه بر انزوای شغلی عبارتند از: پشتیبانی شغلی، همکاری شغلی، انجام پروژه‌های آموزشی و توسعه حرفه‌ای.

با توجه به نقش حائز اهمیت مدیر مدرسه در بهره‌وری و اثربخشی مدارس، باید از عواملی مانند انزوای شغلی، کاهش رضایت شغلی، افزایش استرس، فرسودگی شغلی، و ترک موقعیت شغلی پیشگیری نمود، زیرا عوامل مذکور، هزینه اجتماعی فراوانی بر دانش‌آموزان، خانواده آنها و جامعه تحمیل می‌کند. تاکنون مطالعات تحلیلی منظم در مورد پیشگیری از انزوای شغلی مدیران مدارس دولتی وجود نداشته است. با توجه به شکاف پژوهشی و عملیاتی مورد اشاره و با توجه به اینکه اثرات انزوای شغلی، زندگی شغلی مدیران را به یک مساله مهم تبدیل نموده و می‌تواند به عنوان شاخص مهمی برای مشکلات احساسی و اجتماعی به شمار آید، این پژوهش در پی آن است که بر اساس مدل پارادایمی پژوهش که حاصل بخش کیفی پژوهش است و در شکل ۱ نشان داده شده، اعتبار مدل پیشگیری از انزوای شغلی مدیران مدارس دولتی را تعیین نماید. بر اساس آنچه گذشت سوالات پژوهش به شرح ذیل می‌باشد:

- ۱- آیا توزیع نمرات نمونه در مدل پیشگیری از انزوای شغلی مدیران مدارس دولتی نرمال است؟
- ۲- شاخص‌های ارزیابی اعتبار و پایایی مولفه‌های مدل پیشگیری از انزوای شغلی مدیران مدارس دولتی چگونه است؟
- ۳- برازش مدل پیشگیری از انزوای شغلی مدیران مدارس دولتی چگونه است؟



شکل ۱. مدل پارادایمی پیشگیری از انزوای شغلی مدیران مدارس دولتی

روش پژوهش

این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر روش، توصیفی-همبستگی می‌باشد. از آنجا که مولفه‌های مدل پیشگیری از انزوای شغلی مدیران مدارس دولتی بر اساس یک مدل پارادایمی ناشناخته بود، پژوهشگر نیاز داشت که پیش از اندازه‌گیری کمی، این پدیده را از طریق داده‌های کیفی شناسایی کند، بنابراین به هر دو نوع داده کیفی و کمی نیاز داشت تا بتواند مدل را تهیه، ابزار را تدوین و سپس اعتبار آن را مشخص نماید. لذا این مطالعه کمی، متأثر از بخش کیفی جهت تدوین مدل پیشگیری از انزوای شغلی مدیران مدارس دولتی است. در مرحله اول، طرح پژوهش کیفی با استراتژی نظریه داده‌بنیاد و رویکرد نظام‌مند استراوس و کوربین، و مصاحبه عمیق نیمه ساختاریافته با ۱۸ نفر از مدیران مدارس دولتی در مقاطع سه‌گانه تحصیلی به روش هدفمند ملاک‌محور، تا حد اشباع نظری داده‌ها انجام شد. پس از رسیدن مصاحبه‌ها به حد اشباع نظری، فرآیند سه مرحله‌ای کدگذاری باز، محوری و انتخابی انجام شد. در

نهایت مدل پارادایمی پیشگیری از انزوای شغلی مدیران مدارس دولتی در قالب پنج پارادایم و سیزده مولفه اصلی شامل عوامل زمینه‌ای (سبب‌سازهای انسانی، سبب‌سازهای درون مدرسه‌ای، سبب‌سازهای فرامدرسه‌ای)، عوامل علی (سبب‌سازهای شغلی و سبب‌سازهای مدیریتی)، عوامل مداخله‌گر (فضای منفی حاکم بر جامعه و سبب‌سازهای جمعیت شناختی)، و راهبردها (وجود دارایی‌های معنوی در سازمان، ایجاد چتر حمایتی، سیاق مدیریتی، و اصلاح ساختار استراتژیک آموزش و پرورش) تدوین شد (شکل ۱). در مرحله دوم، پژوهشگر با استفاده از یافته‌های بخش کیفی، ابزار گردآوری داده‌ها را در قالب سیاهه تدوین نمود و به گردآوری داده‌های کمی پرداخت، سپس ابزار و مدل را به صورت کمی اجرا و اعتباریابی نمود.

جامعه آماری پژوهش را مدیران مدارس دولتی آموزش و پرورش استان‌های اصفهان، کرمانشاه، گیلان، فارس و خراسان شمالی در مقاطع ابتدایی، متوسطه اول، و متوسطه دوم تشکیل دادند؛ بدین ترتیب که ابتدا کشور ایران به پنج قسمت شمالی، جنوبی، شرقی، غربی، و مرکزی تقسیم شد. سپس از هر قسمت یک استان انتخاب گردید. بر اساس اطلاعات بدست آمده از دفتر طرح و برنامه ادارات کل آموزش و پرورش استان‌های مذکور، در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۰ تعداد مدیران مدارس این استان‌ها ۳۳۸۸ نفر بود. نمونه آماری پژوهش بر اساس جدول تعیین حجم نمونه Cohen, Manion, & Morrison (2018) به تعداد ۳۴۴ نفر تعیین گردید. ۴۲ سیاهه به علت مخدوش بودن از مطالعه کنار گذاشته شد و حجم نمونه به ۳۰۲ نفر کاهش یافت. جدول ۱ توزیع جامعه و نمونه آماری پژوهش و تعداد سیاهه تجزیه و تحلیل یافته از هر استان را به تفکیک نشان می‌دهد.

جدول ۱. توزیع جامعه و نمونه آماری مدیران مدارس دولتی بر حسب استان

ردیف	استان	تعداد مدیران مدارس دولتی در مناطق سه‌گانه تحصیلی در مرکز هر استان	تعداد سیاهه مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته
۱	فارس	۱۰۷۱	۴۱
۲	اصفهان	۱۰۱۶	۸۹
۳	کرمانشاه	۶۳۶	۹۲
۴	گیلان	۳۴۵	۵۰
۵	خراسان شمالی	۳۲۰	۳۰

در این پژوهش به دلیل عدم امکان حضور پژوهشگر به صورت حضوری با توجه به پراکندگی جغرافیایی وسیع استان‌ها و همچنین موافقت مشروط ادارات کل آموزش و پرورش استان‌ها مبتنی بر اجرای آنلاین سیاهه پژوهش، از روش نمونه‌گیری داوطلبانه استفاده شد.

ابزار سنجش

ابزار گردآوری داده‌ها سیاهه محقق‌ساخته مدل پیشگیری از انزوای شغلی مدیران مدارس شامل ۱۳ مولفه اصلی (سبب‌سازهای شغلی، سبب‌سازهای مدیریتی، سبب‌سازهای انسانی، سبب‌سازهای درون مدرسه‌ای، سبب‌سازهای فرامدرسه‌ای، فضای منفی حاکم بر جامعه، سبب‌سازهای جمعیت‌شناختی، دارایی‌های معنوی در سازمان، ایجاد چتر

حمایتی، سیاق مدیریتی، اصلاح ساختار استراتژیک آموزش و پرورش) و ۳۵ مولفه فرعی (عوامل انگیزشی محدود، گرانباری نقش مدیران، کمبود حمایت و همکاری، رفتارهای مدیریتی نامطلوب، ضعف مهارت‌های مدیریتی، ویژگی‌های نامطلوب مدیر، ویژگی‌های نامطلوب کارکنان، عوامل مرتبط با مدرسه، شکاف فیزیکی-اطلاعاتی-ارتباطی، ناکارآمدی قوانین، تبعیض، کارکردهای نامطلوب اداری-سازمانی، عوامل مربوط به مدیر، تفاوت‌های فرهنگی، ناهنجاری‌های اجتماع، چهارچوب‌های غیرقانونی، ارتباط موثر، اعتماد، مشارکت و تیم‌گرایی، کارکنان شایسته، حمایت از مدیر، بازخورد مثبت، انگیزش‌بخشی، توانمندسازی مدیران، تدارک منابع سازمانی، عدالت‌محوری، شایستگی‌های رفتاری، شایستگی‌های فنی، شایستگی‌های نگرشی، دیده‌بانی سازمانی، مدرسه‌محوری، رضایتمندی، دلبستگی شغلی، تحقق اهداف سازمانی، تحقق اهداف فراسازمانی) با ۱۳۳ گویه و طیف لیکرت پنج گزینه‌ای (۱-کاملاً مخالفم، ۲-مخالفم، ۳-نه موافقم و نه مخالفم، ۴-موافقم، ۵-کاملاً موافقم) بود. روایی صوری سیاهه توسط تعدادی از افراد جامعه آماری پژوهش مورد بررسی قرار گرفت. به منظور بررسی روایی محتوایی از نسبت روایی محتوایی (Content Validity Ratio) (Lawshe(1975) به شرح زیر استفاده شد: گویه‌های سیاهه توسط ۱۲ متخصص در حوزه آموزش و پرورش بر اساس طیف سه قسمتی (ضروری است، مفید است ولی غیرضروری، غیرضروری است) بررسی شدند. سپس روایی محتوایی پاسخ‌ها مطابق فرمول روایی محتوایی لاوشه برای هر گویه محاسبه گردید و با مقدار در جدول لاوشه مقایسه شد. از سیاهه‌ی ۱۷۸ گویه‌ای توزیع شده بین ۱۲ متخصص، ۴۵ گویه به دلیل پائین بودن نسبت ضریب محتوایی که برابر با (۰/۵۶) است، حذف گردید و در نهایت تعداد گویه‌ها از ۱۷۸ به ۱۳۳ گویه کاهش یافت و در بین جامعه آماری توزیع شد. به منظور بررسی روایی سازه سیاهه، از مدل معادلات ساختاری و شاخص‌های مربوط به اعتبار همگرا و برای تعیین پایایی سیاهه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده گردید.

روش اجرا و تحلیل داده‌ها

ابتدا مجوزهای لازم برای انجام پژوهش از دانشگاه اخذ گردید. سپس پژوهشگر از طریق اداره کل آموزش و پرورش استان اصفهان، به واحد پژوهش استان‌های جامعه آماری (فارس، گیلان، کرمانشاه، خراسان شمالی، و اصفهان) معرفی گردید. بعد از هماهنگی‌های به عمل آمده با واحد پژوهش ادارات کل آموزش و پرورش استان‌های مذکور و دریافت تایید از واحد حراست، لینک سیاهه الکترونیکی از طریق اتوماسیون اداری در بین جامعه آماری توزیع شد و در اختیار مدیران مدارس قرار گرفت. در ابتدای سیاهه، هدف از اجرای پژوهش برای شرکت‌کنندگان بیان شد و پژوهش با رعایت اصل رازداری انجام گردید.

برای تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش از آمار توصیفی و استنباطی استفاده شد. ابتدا آمارهای توصیفی شامل میانگین و انحراف معیار، شاخص‌های کجی و کشیدگی و هم‌چنین آزمون کلموگروف اسمیرنوف جهت بررسی نرمال بودن متغیرهای پژوهش ارائه شد. سپس از مدل معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزار مدلسازی مبتنی بر حداقل مربعات جزئی (اسمارت پی‌ال‌اس) نسخه ۳ برای بررسی برازش مدل پژوهش استفاده شد.

یافته‌ها

نتایج یافته‌های بخش کیفی پژوهش در قالب مدل پارادایمی پیشگیری از انزوای شغلی مدیران مدارس دولتی در شکل ۱ نشان داده شده است. در این پژوهش کمی ۳۰۲ مدیر مدرسه به سیاهه محقق ساخته پیشگیری از انزوای شغلی مدیران مدارس دولتی پاسخ دادند که ۱۶۹ نفر (۵۶ درصد) زن و ۱۳۳ نفر (۴۴ درصد) مرد است. بیشتر افراد نمونه برابر با ۲۶۷ نفر (۸۸/۴ درصد) متأهل و ۳۵ نفر (۱۱/۴ درصد) مجرد بودند. تحصیلات بیشتر افراد نمونه برابر با ۱۷۱ نفر (۵۶/۶ درصد) کارشناسی است. رشته تحصیلی ۱۱۴ نفر (۳۷/۷ درصد) مدیریت آموزشی و ۱۸۸ نفر (۶۲/۳ درصد) در سایر رشته‌ها تحصیل نموده‌اند. ۱۶۸ نفر (۵۵/۶ درصد) افراد نمونه، در مقطع ابتدایی خدمت می‌نمایند و بیشتر شرکت‌کنندگان شامل ۹۲ نفر (۳۰/۵ درصد) از استان کرمانشاه و پس از آن ۸۹ نفر (۲۹/۵ درصد) از استان اصفهان می‌باشند.

نتایج آزمون کلموگروف اسمیرنوف جهت بررسی نرمال بودن توزیع نمرات، مطابق مولفه‌های مدل پارادایمی (شکل ۱) در جدول ۲ آورده شده است.

جدول ۲. نتایج آزمون کلموگروف اسمیرنوف جهت بررسی نرمال بودن توزیع نمرات مولفه‌های اصلی مدل

مؤلفه‌های اصلی	میانگین	انحراف استاندارد	آماره	معنی داری
سبب سازهای شغلی	۴/۲۹	۰/۵۷	۱/۱۴	۰/۱۳۷
سبب سازهای مدیریتی	۳/۳۰	۱/۱۵	۱/۱۳	۰/۱۴۲
سبب سازهای انسانی	۳/۴۷	۰/۹۸	۱/۰۸	۰/۱۲۵
سبب سازهای فرامدرسه‌ای	۴/۱۹	۰/۶۸	۱/۳	۰/۰۶۵
سبب سازهای درون مدرسه‌ای	۴/۰۱	۰/۷۱	۱/۱	۰/۱۸
سبب سازهای جمعیت‌شناختی	۳/۱۸	۰/۹۶	۱/۰۵	۰/۲۵۵
فضای منفی حاکم بر جامعه	۴/۲۳	۰/۷۸	۱/۰۹	۰/۱۵۱
وجود داری‌های معنوی در سازمان	۴/۴۲	۰/۵۷	۱/۰۲	۰/۲۸۹
ایجاد چتر حمایتی	۴/۵۶	۰/۴۸	۱/۰۴	۰/۲۵۵
سیاق مدیریتی	۴/۶۰	۰/۵۴	۱/۱۵	۰/۱۴۲
اصلاح ساختار استراتژیک آموزش و پرورش	۴/۶۲	۰/۵۴	۱/۲۲	۰/۱۳
پیامدهای خرد	۴/۶۸	۰/۵۶	۱/۲۵	۰/۱۱
پیامدهای کلان	۴/۵۹	۰/۵۹	۱/۲۸	۰/۰۷

نتایج جدول ۲ نشان می‌دهد که فرض صفر مبنی نرمال بودن توزیع نمرات متغیرهای پژوهش باقی است و نرمال بودن توزیع نمرات رد نشد، یعنی توزیع نمرات نمونه نرمال و همسان با جامعه است و کجی و کشیدگی حاصل اتفاقی است (همه سطوح معنی داری بزرگ‌تر از ۰/۰۵ می‌باشد).

برای اینکه بتوان نتایج حاصل از روابط مدل را تفسیر نمود ابتدا باید میزان تناسب مدل یا پردازش آن را مشخص کرد؛ یعنی آیا مدل با داده‌های گردآوری شده از نمونه آماری پژوهش متناسب بوده است یا خیر؟ به عبارت دیگر پاسخ افرادی که به سیاهه جواب داده‌اند به اندازه‌ای مناسب بوده است که بتوان نتایج دقیق و معتبر درباره‌ی آن‌ها گرفت.

ارزیابی مدل مسیر PLS شامل دو مرحله است: در مرحله اول ارزیابی مدل اندازه‌گیری مطرح می‌شود که در این مرحله پایایی و روایی مدل برحسب نوع مدل تعیین می‌شود. در مرحله دوم آزمون‌های مدل ساختاری مورد بررسی قرار می‌گیرند. شاخص‌های اعتبار و پایایی مولفه‌های مدل پیشگیری از انزوای شغلی مدیران مدارس دولتی در جدول ۳ گزارش شده است.

جدول ۳. شاخص‌های ارزیابی اعتبار و پایایی مولفه‌های مدل پیشگیری از انزوای شغلی مدیران مدارس دولتی

ردیف	مولفه اصلی	مولفه فرعی	تعداد	اعتبار همگرا	اعتبار ممیز	پایایی
			گویه	متوسط واریانس استخراج شده	فورنل و لارکر	آلفای کرونباخ
عوامل شغلی	سبب سازهای شغلی	عوامل انگیزشی محدود	۴	۰/۵۳	۰/۷۳	۰/۷۰۱
		گرانباری نقش مدیران	۳	۰/۶۴	۰/۸	۰/۷۲
		کمبود حمایت و همکاری	۴	۰/۵۹۳	۰/۷۷	۰/۷۷
عوامل انزوای شغلی	سبب سازهای	رفتارهای مدیریتی نامطلوب	۳	۰/۷۴۲	۰/۸۶۲	۰/۸۲۶
	مدیریتی	ضعف مهارت های مدیریتی	۳	۰/۸۵۴	۰/۹۲۴	۰/۹۱۴
عوامل زمینه ای انزوای شغلی	سبب سازهای انسانی	ویژگی های نامطلوب مدیر	۳	۰/۷۳۱	۰/۸۵۵	۰/۸۱۵
		ضعف ویژگی کارکنان	۳	۰/۷۲	۰/۸۴۸	۰/۸۰۴
	سبب سازهای درون مدرسه‌ای	عوامل مرتبط با مدرسه	۳	۰/۶۲۴	۰/۷۹	۰/۷۰۳
		شکاف فیزیکی-اطلاعاتی- ارتباطی	۳	۰/۷۶۱	۰/۸۷۲	۰/۸۴۳
	سبب سازهای فرامدرسه‌ای	ناکارآمدی قوانین	۳	۰/۷۳۵	۰/۸۵۸	۰/۸۲
		تبعیض	۳	۰/۷۰۱	۰/۸۳۷	۰/۷۸۴
کارکردهای نامطلوب اداری-سازمانی		۴	۰/۵۵۱	۰/۷۴۲	۰/۷۹۶	
عوامل انزوای شغلی	سبب سازهای جمعیت‌شناختی	عوامل مربوط به مدیر	۳	۰/۷۰۵	۰/۸۶۲	۰/۷۸۸
		تفاوت های فرهنگی	۳	۰/۷۴۴	۰/۸۳۶	۰/۸۲۳
	فضای منفی حاکم بر جامعه	ناهنجاری های اجتماع	۳	۰/۶۹۸	۰/۸۳۶	۰/۷۸۳
		چهارچوب های غیرقانونی	۳	۰/۸۰۱	۰/۸۹۵	۰/۸۷۵
راهبردهای پیشگیری از انزوای شغلی	وجود دارایی های معنوی	ارتباط موثر	۴	۰/۶۸۴	۰/۸۲۷	۰/۸۴۴
		اعتماد	۳	۰/۷۹۱	۰/۸۸۹	۰/۸۶۷
	در مدرسه	مشارکت و تیم گرایی	۴	۰/۶۴۱	۰/۸	۰/۸۰۶
		کارکنان شایسته	۳	۰/۷۲۴	۰/۸۵۱	۰/۸۰۹

۰/۸۹۸	۰/۸۶۷	۰/۷۴۷	۰/۵۵۸	۷	حمایت از مدیر	ایجاد چتر حمایتی
۰/۹۵	۰/۹۲۱	۰/۹۲۹	۰/۸۶۳	۳	بازخورد مثبت	
۰/۸۸۴	۰/۸۲۶	۰/۸۱۱	۰/۶۵۷	۴	انگیزش بخشی	
۰/۹۲۴	۰/۸۹	۰/۸۶۷	۰/۷۵۲	۴	توانمندسازی مدیران	
۰/۹۰۷	۰/۸۴۶	۰/۸۷۴	۰/۷۶۴	۳	تدارک منابع سازمانی	
۰/۹۳۳	۰/۸۹۲	۰/۹۰۷	۰/۸۲۲	۳	عدالت محوری	
۰/۹۳۳	۰/۹۱۹	۰/۷۶۶	۰/۵۸۷	۱۰	شایستگی های رفتاری	سیاق مدیریتی
۰/۹۶۲	۰/۹۵	۰/۹۱۳	۰/۸۳۴	۵	شایستگی های فنی	
۰/۹۲۹	۰/۸۹۸	۰/۸۷۵	۰/۷۶۶	۴	شایستگی های نگرشی	
۰/۹۰۸	۰/۸۶۵	۰/۸۴۳	۰/۷۱۱	۴	دیده بانی سازمانی	اصلاح ساختار
۰/۹۰۴	۰/۸۴	۰/۸۷۱	۰/۷۵۸	۳	مدرسه محوری	استراتژیک
						آموزش و پرورش
۰/۹۳۹	۰/۹۰۲	۰/۹۱۵	۰/۸۳۷	۳	رضایتمندی	پیامدهای خرد
۰/۹۴۶	۰/۹۱۳	۰/۹۲۳	۰/۸۵۳	۳	دلبستگی شغلی	
۰/۹۶۴	۰/۹۵۷	۰/۸۷۸	۰/۷۷۱	۸	تحقق اهداف سازمانی	پیامدهای کلان
۰/۹۴۶	۰/۹۱۴	۰/۹۲۴	۰/۸۵۳	۳	تحقق اهداف فراسازمانی	

انزوای شغلی
پیشگیری
از
آلودگی

نتایج جدول ۳ نشان می‌دهد شاخص‌های اعتبار همگرا و ممیز دلالت بر مطلوبیت اعتبار مولفه‌های مدل دارند. همچنین مقادیر ضریب آلفای کرونباخ (در تمام مولفه‌ها بالاتر از ۰/۷) و قابلیت اعتماد ترکیبی گویای دقت اندازه‌گیری ابزار سنجش مؤلفه‌های مربوط به این ابعاد است و به عبارت دیگر نشان دهنده پایا بودن ابزار در کلیه مولفه‌ها است. برای آزمون مدل اندازه‌گیری در مدل‌سازی معادلات ساختاری PLS ابتدا بارهای عاملی مورد بررسی قرار گرفته است. الگوی پژوهش نشان می‌دهد، کلیه بارهای عاملی بالاتر از ۰/۵ و معنی‌دار هستند. در مرحله بعدی سه شاخص پایایی متغیرهای مشاهده‌پذیر، آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی جهت بررسی پایایی مدل اندازه‌گیری و از آزمون روایی همگرا و روایی واگرا نیز جهت بررسی روایی مدل اندازه‌گیری استفاده می‌شود که نتایج آن در جدول ۴ ارائه شده است. همچنین جهت بررسی شاخص‌های ارزیابی مدل ساختاری از ضریب تعیین، شاخص Q^2 و معنی‌داری ضرایب مسیر استفاده شده است که نتایج در جدول ۴ ارائه گردیده است.

جدول ۴. شاخص‌های پایایی و روایی مدل و ارزیابی مدل ساختاری

مؤلفه	شاخص‌های پایایی		شاخص‌های روایی		شاخص‌های ارزیابی مدل ساختاری	
	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی	روایی همگرا	روایی واگرا	ضریب تعیین R^2	Q^2 معیار
			یا متوسط واریانس استخراج شده	شاخص فورنل و لارکر		
سبب سازهای شغلی	۰/۷۴۴	۰/۸	۰/۵۷۶	۰/۷۵	۰/۴۲۷	۰/۲۶۱
سبب سازهای مدیریتی	۰/۷۶۵	۰/۸۹۵	۰/۸۱	۰/۹	۰/۸۵۷	۰/۶۶۶
سبب سازهای انسانی	۰/۷۸	۰/۹۰۱	۰/۸۱۹	۰/۹۰۵	۰/۶۹۵	۰/۵۴۵
سبب سازهای فرامدرسه‌ای	۰/۷۸۰	۰/۸۷۲	۰/۶۹۴	۰/۸۳۳	۰/۵۹۲	۰/۳۸۶
سبب سازهای درون مدرسه‌ای	۰/۷۰۷	۰/۷۴	۰/۵۹۱	۰/۷۶۹	۰/۶۸۹	۰/۳۹۲
سبب سازهای جمعیت‌شناختی	۰/۷	۰/۸۷	۰/۷۶۹	۰/۸۷	۰/۷۱	۰/۵۲۴
فضای منفی حاکم بر جامعه	۰/۷۶۹	۰/۸۹۷	۰/۸۱۲	۰/۹۰۱	۰/۵۵۶	۰/۴۳۴
وجود دارایی‌های معنوی در سازمان	۰/۸۷۲	۰/۹۱۲	۰/۷۲۳	۰/۸۵	۰/۶۳۴	۰/۴۲۹
ایجاد چتر حمایتی	۰/۹۰۱	۰/۹۲۴	۰/۶۷۰	۰/۸۱۸	۰/۷۴۶	۰/۴۶۲
سیاق مدیریتی	۰/۹۴۵	۰/۹۶۵	۰/۹۰۱	۰/۹۴۹	۰/۷۸۵	۰/۶۶۱
اصلاح ساختار استراتژیک آموزش و پرورش	۰/۸۸۵	۰/۹۴۶	۰/۸۹۷	۰/۹۴۷	۰/۷۰۱	۰/۵۹۶
پیامدهای خرد	۰/۸۷۴	۰/۹۴۱	۰/۸۸۸	۰/۹۴۲	۰/۸۸۲	۰/۷۴۶
پیامدهای کلان	۰/۹۰۴	۰/۹۵۴	۰/۹۱۲	۰/۹۵۵	۰/۹	۰/۷۸۲
انزوای شغلی مدیران	–	–	–	–	۰/۷۶	۰/۷۴
راهبردها	–	–	–	–	۰/۴	۰/۳۷۷
پیامدها	–	–	–	–	۰/۵۸۲	۰/۵۵۳

نتایج جدول ۴ نشان می‌دهد که شاخص‌های پایایی شامل آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی در مؤلفه‌های پژوهش در حد قابل قبول و بالاتر از ۰/۷ هستند. در شاخص‌های روایی نیز روایی همگرا با استفاده از متوسط واریانس استخراج شده، مؤلفه‌های پژوهش در حد قابل قبول (بالاتر از ۰/۵) هستند؛ بنابراین روایی مؤلفه‌های مدل اندازه‌گیری بر حسب روایی همگرا در حد قابل قبول است. نتایج آزمون روایی واگرا با استفاده از شاخص فورنل و لارکر نیز نشان‌دهنده آن است که جذر میانگین واریانس استخراج شده (AVE) مؤلفه‌های پژوهش از مقدار همبستگی میان آنها با سایر مؤلفه‌ها بیشتر است بنابراین روایی واگرایی مدل نیز در حد قابل قبول است.

ضریب تعیین R^2 برای متصل کردن بخش اندازه‌گیری و بخش ساختاری مدل‌سازی معادلات ساختاری به‌کار

بحث و نتیجه گیری

این پژوهش با رویکرد کمی و روش مدل سازی معادلات ساختاری به تعیین اعتبار مدل پیشگیری از انزوای شغلی مدیران مدارس دولتی پرداخته است. بدین منظور حجم نمونه‌ای به میزان ۳۰۲ مدیر مدرسه در مقاطع سه گانه تحصیلی به روش نمونه گیری داوطلبانه به سياهه محقق ساخته حاصل از نتایج بخش کیفی پژوهش پاسخ دادند. پس از گردآوری داده‌های کمی، تجزیه و تحلیل آماری داده‌های پژوهش با استفاده از شاخص‌های آمار توصیفی (مانند فراوانی، میانگین و درصد) و آمار استنباطی (آزمون کلموگروف اسمیرنوف)، و مدلسازی معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزار اسمارت پی ال اس صورت گرفت. نتایج حاصل از این پژوهش نشان داد توزیع نمرات نمونه نرمال و همسان با جامعه است و کجی و کشیدگی حاصل اتفاقی است (همه سطوح معنی داری بزرگ‌تر از ۰/۰۵ می باشد)، و با توجه به آنکه مقدار ضریب آلفای کرونباخ، تمامی مولفه‌های مدل بالاتر از ۰/۷ است، بنابراین ابزار از پایایی مناسب برخوردار است. روایی مولفه‌های مدل اندازه گیری بر حسب روایی همگرا در حد قابل قبول است. نتایج آزمون روایی واگرا با استفاده از شاخص فورنل و لارکر نیز نشان دهنده آن است که جذر میانگین واریانس استخراج شده (AVE) مولفه‌های پژوهش از مقدار همبستگی میان آنها با سایر مولفه‌ها بیشتر است بنابراین روایی واگرای مدل نیز در حد قابل قبول است. همچنین با توجه به اینکه مقدار Q^2 برای مولفه‌های پژوهش در حد قوی به دست آمد می توان گفت، قدرت پیش بینی مدل قابل قبول است و کلیه ضرایب مسیر در مدل معنی دار است که نشان از تأیید برازش مناسب مدل ساختار پژوهش است.

نتایج پژوهش نشان می دهد سبب سازهای مدیریتی با بار عاملی (۰/۹۲) دارای بیشترین بار عاملی بر عوامل علی بود. در حقیقت برخی رفتارهای مدیریتی نامطلوب در مدیران مانند اقتدارگرایی مدیر و عدم مشارکت دادن همکاران در تصمیم گیری ها و امور اجرایی مدرسه، به علاوه ضعف مهارت های مدیران در امور فنی، انسانی و ادراکی از دیگر عوامل انزوای شغلی در مدیران مدارس می باشد. (Tahrir, Thakib, Hamzah, Said & Musah (2015) اظهار داشتند سبک رهبری مورد استفاده مدیران رابطه نزدیک با انزوا دارد. در این رابطه رویکرد استبدادی به علت ارتباط و تعامل ضعیف با معلمان با تجارب انزوای مدیران مرتبط است. سبب سازهای شغلی، با بار عاملی (۰/۶۵) بار عاملی کمتری بر عوامل علی داشت. تبعیض بین مدیران جامعه، حقوق اندک مدیران مدارس با توجه به گستردگی شرح وظایف آنان و اجبار در پشتیبانی از کلیه نقش های موجود در مدرسه در راستای کمبود حمایت و همکاری بین مدیران و کارکنان مدرسه و اداره یکی از عوامل انزوای شغلی مدیران مدارس می باشد. نتایج پژوهش Tahrir, Thakib, Hamzah, Said & Musah (2015) نشان داد احساس انزوای شغلی به خاطر عوامل متعددی مانند بارکاری سنگین، کمبود حمایت و پشتیبانی از طرف زيردست و مرئوس است. (Korumaz (2016 اظهار داشت که بارکاری بیش از حد مدیران در مدرسه، مقدار کارهای برنامه ریزی نشده و زمان محدود مدیران انزوا را افزایش می دهد. در پژوهش Aizenberg & Oplatka (2019) اشاره شده که با توجه به آنکه مدیر به عنوان تنها مسئول واحد آموزش و تنها فرد مسئول و پاسخگوی مدرسه با همکاران محدود است، لذا دلالت هایی برای انزوا وجود دارد.

نتایج پژوهش حاکی از آن است که سبب سازهای انسانی با بار عاملی (۰/۸۳۴)، سبب سازهای درون مدرسه ای با

بارعاملی (۰/۸۳)، سبب‌سازهای فرامدرسه‌ای با بارعاملی (۰/۷۷)، به ترتیب عوامل زمینه‌ای انزوای شغلی مدیران مدارس را تبیین می‌نمایند. برخی ویژگی‌های شخصیتی در مدیران مانند عدم خودباوری، اعتماد به نفس، و سعه صدر باعث کاهش ظرفیت فکری مدیران خواهد شد و با ایجاد عدم موفقیت در مدرسه زمینه ساز انزوای مدیر خواهد شد. کمبود منابع مالی و انسانی در مدرسه یکی از زمینه‌های ایجاد انزوا در مدارس می‌باشد. همچنین کارکردهای نامطلوب اداری-سازمانی مانند مفاهیمی چون بوروکراسی اداری، و روش‌های نادرست ارزیابی عملکرد در مدیران با ایجاد خستگی و کاهش انگیزه در مدیران، به علاوه‌ی ناکارآمدی در قوانین آموزش و پرورش، تبعیض اداره در تخصیص منابع مالی و انسانی به مدارس زمینه ساز انزوای شغلی در مدیران می‌گردد. (Korumaz (2016 ادعا نمود فرایندهای بوروکراتیک که به عنوان بخشی از وظایف مدیر می‌باشد بسیار وقت‌گیر است و زمینه انزوای مدیران را فراهم می‌آورد. George (2006) بیان نمود که ویژگی‌های فردی؛ روابط همکاری ضعیف؛ استرس، عدم آسایش، شکوه و شکایت؛ عدم رضایت شغلی از عوامل انزوای شغلی می‌باشند. (Kane (2014 بیان نمود شخصیت‌های فعال‌تر انزوای شغلی کمتری را نسبت به شخصیت‌های منفعل احساس می‌کنند زیرا آن‌ها احتمالاً به دنبال بازخوردهای توسعه‌ای هستند اما افراد منفعل منتظر بازخورد هستند و دوم اینکه افراد فعال در شغل خود بیشتر در تماس با دیگران هستند.

نتایج پژوهش نشان می‌دهد که فضای منفی حاکم بر جامعه با بارعاملی (۰/۷۴) و سبب‌سازهای جمعیت‌شناختی با بارعاملی (۰/۸۴) تبیین‌کننده عوامل مداخله‌گر انزوای شغلی مدیران مدارس می‌باشند. سیاسی بازی در عزل و نصب مدیران و کنار زدن افراد توانمند در حوزه مدیریت، تعلیم و تربیت را اهداف اصلی دور نموده است. همچنین چهارچوب‌های غیرقانونی مانند قانون‌زدگی در کشور، واسطه‌گری در کشور انزوای شغلی مدیران را تشدید می‌نمایند. قوانین آموزش و پرورش به درستی اجرا نمی‌شود؛ مسائل به صورت رابطه محور حل و فصل می‌شود؛ موارد مذکور لزوم توجه به چهارچوب‌های قانونی را گوشزد می‌نماید. همچنین حساسیت عاطفی زنان، کمبود تجارب آموزشی و اجرایی مدیران و سطح پائین تحصیلات مرتبط با مدیریت و آموزش و پرورش مواردی می‌باشند که انزوای شغلی مدیران را تشدید می‌نمایند. (Alligood (2005 بیان کرد که مسئله انزوا ممکن است برای کارکنان زن بیشتر باشد. Wright (2012) نیز اظهار داشت زنان در نقش مدیریتی خود انزوای بیشتری نسبت به مردان تجربه می‌کنند. George (2006) بیان نمود که مشاغل دورافتاده، حرفه نیمه وقت، و موانع فرهنگی از عوامل انزوای شغلی می‌باشد. در پژوهش (Tahrir, Thakib, Hamzah, Said & Musah (2015 اشاره شده که مدیران جدید به علت کمبود تجربه کاری و شبکه ارتباطی ضعیف با مدیران با تجربه‌تر احساس انزوا می‌کنند. یافته‌های پژوهش (Bauer & Silver (2018 نشان داد که مدیران جدید در حین اجرای وظایف انزوا را تجربه می‌کنند و این مساله منجر به بروز مشکل بزرگتری به نام فرسودگی فیزیکی و یا احساسی می‌شود.

سیاق مدیریتی با بارعاملی (۰/۸۸)، ایجاد چتر حمایتی با بارعاملی (۰/۸۶)، اصلاح ساختار استراتژیک آموزش و پرورش با بارعاملی (۰/۸۳)، و وجود دارایی‌های معنوی در سازمان با بارعاملی (۰/۷۹) به ترتیب تبیین‌کننده راهبردهای پیشگیری از انزوای شغلی مدیران مدارس دولتی می‌باشند. برای پیشگیری از انزوای شغلی لازم است مدیران از شایستگی‌های فنی مانند برنامه ریزی، مدیریت منابع و سازماندهی درست آنان؛ شایستگی‌های رفتاری مانند عدالت

محوری، شادی آفرینی و تامین بهداشت روان کارکنان مدرسه، انتقاد صحیح و سازنده به عوامل انسانی؛ و شایستگی‌های نگرشی مانند اخلاق‌مداری و معنویت‌گرایی در شغل برخوردار باشند که این شایستگی‌ها در پیشگیری از انزوای شغلی مدیران بسیار موثرند. در ارتباط با راهبردهای پیشگیری از انزوای شغلی مدیران مدارس می‌توان بیان نمود که انسان‌ها از نظر روانی به حمایت و پشتیبانی، بازخورد مثبت، انگیزه، ادراک عدالت نیاز دارند؛ علاوه بر این با توجه به نقش منابع سازمانی برای پیشبرد اهداف سازمان ضروری است منابع انسانی و مالی مدرسه از سوی سازمان آموزش و پرورش تامین گردد. از سوی دیگر، سرمایه‌گذاری در مورد تربیت و پرورش مدیران، به ویژه مدیران مدارس بهترین سرمایه‌گذاری است زیرا مدیران وظیفه هدایت کشتی مدرسه را برعهده دارند؛ لذا ضروری است آموزش و پرورش برنامه‌های مستمر جهت تربیت و توانمندسازی مدیران اجرا نماید؛ بنابراین ایجاد چتر حمایتی برای مدیران ضروری می‌باشد.

Alligood (2005) اظهار داشت نوشتن وقایع روزانه، تکریم قهرمانان گذشته، ملاقات با معلمان، جایگذاری قدرت در سیستم آموزشی، قرار دادن دفتر مرکزی در کنار تصمیمات، یافتن دوستان و مربیان، گوش دادن به دیگران، مراقبت جسمی و احساسی از خود، بازدید از کلاس درس، یادگیری با حضور در جلسات شغلی به انزوای کمتر در آموزش- و پرورش منجر می‌شود. (Tahrir, Thakib, Hamzah, Said & Musah (2015) استراتژی‌های غلبه بر انزوا را در مدیران تبیین نمودند که عبارت‌اند از: تغییر در نگرش‌های معلم مدیران، افزایش کار تیمی، برقراری شبکه خوب با دیگر معلم مدیران، تعامل پیوسته با معلمان، ایجاد جو باز ارتباطی برای پیشنهاد دادن درباره پیشرفت مدرسه، و توزیع وظایف. Khumalo (2012) اظهار داشت مدیر مدرسه در حرفه خود نیاز به عشق و روابط محبت‌آمیز و تعلق به گروه دارد تا از انزوا و نارضایتی شغلی جلوگیری نماید؛ همچنین باید آموزش جامع برای مدیران جدید وجود داشته باشد تا از انزوای شغلی و نارضایتی شغلی جلوگیری شود. (Drago & Pecchia (2016) اظهار داشتند که همکاری درون‌مدرسه‌ای، توسعه شغلی، کمیته‌های یادگیری حرفه‌ای، و مربیگری از جمله راه‌های مقابله با انزوا هستند. Aizenberg & Oplatka (2019) ایجاد پروژه‌های آموزشی، همکاری و تعاون، دریافت حمایت شغلی، و توسعه شغلی را از جمله راهبردهای غلبه بر انزوای شغلی مربی-مدیران پیش دبستانی بر شمردند. (Golden, Veiga & Dino (2008) یافتند که ارتباطات و تعامل رودررو بیشتر، اثر منفی انزوای شغلی روی عملکرد شغلی را کاهش می‌دهد.

پیامدهای کلان با بارعاملی (۰/۹۴) و پیامدهای خرد با بارعاملی (۰/۹۳) به ترتیب تبیین‌کننده پیامدهای پیشگیری از انزوای شغلی مدیران مدارس دولتی می‌باشند. پیشگیری از انزوای شغلی مدیران مدارس دارای پیامدهای خرد در سطح فردی از جمله رضایتمندی و دلبستگی شغلی مدیران خواهد بود. شور و اشتیاق شغلی و تعلق خاطر آنان به شغل مدیریت بیشتر می‌شود؛ تا جایی که حتی مدیران حاضرند در شرایط سخت به کار خود ادامه دهند. پیامدهای کلان پیشگیری از انزوای شغلی مدیران مدارس از سطح فردی فراتر می‌رود و در سطح سازمان از جمله افزایش تعهد سازمانی، مدرسه موفق، یادگیری سازمانی، رشد و توسعه سازمانی، نشاط سازمانی، پویایی مدرسه، ایجاد جو هم افزا در مدرسه؛ و فراتر از سازمان از جمله گسترش تفکر سیستمی، جامعه متعالی و توسعه یافته و افزایش رفتار شهروندی سازمانی، توسعه می‌یابد.

با توجه به نتایج بدست آمده مبنی بر برازش مدل پیشگیری از انزوای شغلی مدیران مدارس دولتی پیشنهاد می‌گردد

یک مدل عملیاتی جهت پیشگیری از انزوای شغلی مدیران مدارس دولتی تدوین گردد که در آن به موارد انگیزشی مدیران مدارس، اعم از انگیزش مالی و معنوی توجه بیشتری گردد؛ سازمان آموزش و پرورش حمایت بیشتری در امور و فعالیت های مدارس از مدیران به عمل آورد؛ چتر حمایتی گسترده شامل ارائه بازخوردهای مثبت به مدیر، توانمندسازی مدیران، تدارک منابع سازمانی اعم از منابع انسانی و منابع مالی برای مدارس، و عدالت‌محوری در رفتار، و توزیع عادلانه منابع سازمانی ایجاد شود؛ همچنین به سیاست‌گذاران جامعه پیشنهاد می‌گردد با تغییر و اصلاح برخی قوانین در راستای کاهش تمرکز اداری و کارکردهای ناشیست آن اقدامات لازم را مبذول دارند؛ دست اندرکاران نظام اداری-آموزشی کشور برای ایجاد تحول مثبت در هنجارهای جامعه و فضای حاکم بر آموزش و پرورش کشور برنامه-ریزی و اقدامات مناسب را انجام دهند؛ به دست‌اندرکاران نظام آموزش و پرورش پیشنهاد می‌گردد توجه ویژه‌ای به گزینش و نگهداشت مدیران شایسته داشته باشند و نحوه نظارت و بازرسی ارزیابان اصلاح گردد.

محدودیت‌های موجود در این پژوهش را می‌توان پراکندگی جغرافیایی استان‌ها و عدم امکان حضور پژوهشگر در بین جامعه آماری نام برد. از اینرو نمونه آماری پژوهش با استفاده از روش نمونه‌گیری داوطلبانه بود و افراد نمونه در بستر اینترنت به سیاهه پاسخ دادند؛ بنابراین به پژوهشگران آتی پیشنهاد می‌شود به منظور پرهیز از سوگیری احتمالی، از روش نمونه‌گیری تصادفی برای انتخاب افراد نمونه در تحقیقات آتی استفاده شود.

منابع

- Abdullah, Ch. H., Hamed, S., Kechil, R., Abdul Hamid, H. (2013). Emotion Management Skill at the Workplace: A study at Government Department in Seberang Perai Tengah. *International Journal of Social Sciences and Humanity*, 3(4), 365-368.
- Aizenberg, M., & Oplatka, I. (2019). From Professional Isolation to Effective Leadership: Preschool Teacher-directors' Strategies of Shared Leadership and Pedagogy. *Teachers and Teaching*, 25(8), 994-1013. <https://doi.org/10.1080/13540602.2019.1688287>
- Alligood, J. P. (2005). Georgia Female School Superintendents: Perceptions of Isolation, Electronic Theses, and Dissertations, Georgia Southern University. <https://digitalcommons.georgiasouthern.edu/etd/248>
- Ates, H., & Artuner, G. (2013). The Importance of School Management Has Been Increasing in Student Academic Success, Based on International Exams. *New Trends in Education and Their Implications*, 4(3), 197-202.
- Azar, A. & Qholamzadeh, R. (2016). Partial Least Squares Structural Equations Modeling (PLS-SEM). Tehran: Negah Danesh. [in Persian]
- Bauer, S.C., & Brazer, S.D. (2013). The Impact of Isolation on the Job Satisfaction of New Principals. *Journal of School Leadership*, 23, 152-177.
- Bauer, S.C., & Silver, L. (2018). The Impact of Job Isolation on New Principals' Sense of Efficacy, Job Satisfaction, Burnout, and Persistence. *Educational Administration*, 56(3), 315-331. DOI:10.1108/JEA-07-2017-0078
- Bhujel, Ch. B. (2021). The Role of Principal in Improvement of School Performance: A Qualitative Study in Community School of Nepal. *Research Journal of Education*, 7(1), 1-10.
- Chen, Ch., & Kao, Y. (2011). Investigating the Antecedents and Consequence of Burnout and Isolation among Flight Attendants. *Tourism Management*, 33, 868- 874. Doi: 10.1016/j.tourman.2011.09.008
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2018). Research Methods in Education, Abingdon: Oxon.
- Cooper, C.D., & Kurland, N.B. (2002). Telecommuting, Professional Development in Public and Private

- Organizations. *Organizational Behavior*, 23, 511-532. DOI: 10.1002/job.145
- Drago, A. B., & Pecchia, V. (2016). From Isolation to Collaboration: School Principals, Ed.D. Dissertations in Practice/ Capstone Projects. The University of Washington . https://digitalcommons.tacoma.uw.edu/edd_capstones/5
- Forati H., & Tehrani Kian M. (2019). Examining the Effect of Job Isolation on Employees' Intention to Leave the Job with the Mediating Role of Self-Efficacy, Job Burnout, and Job Satisfaction. 3rd International Conference on New Developments in Management, Economics, and Accounting, Tehran. [in Persian]
- George, I.M. St. (2006). Professional Isolation and Performance Assessment in New Zealand. *The Journal of Continuing Education in the Health Professions*, 26 (3), 216-221. DOI: 10.1002/chp.74
- Golden, T.D., Veiga, J.F., & Dino, Ri.N. (2008). The Impact of Professional Isolation on Teleworker Job Performance and Turnover Intentions: Does Time Spent Teleworking, Interacting Face-to-Face, or Having Access to Communication-Enhancing Technology Matter. *Applied Psychology*, 93(6), 1412-1421. <https://doi.org/10.1037/a0012722>
- Kane, L.M. (2014). Telework and Organizational Citizenship Behaviors: The Underexplored Roles of Social Identity and Professional Isolation, Doctorate Dissertation, City University of New York.
- Khumalo, M.G. (2012). Management Strategies to Improve Job Satisfaction of Principals in Primary School, Ph.D. Dissertation, Potchefstroom Campus of the North-West University.
- Korumaz, M. (2016). Invisible Barriers: The Loneliness of School Principals at Turkish Elementary Schools. *South African Journal of Education*, 36(4), 1-12. Doi: 10.15700/sage. v36n4a1302
- Lawshe, C. H. (1975). A Quantitative Approach to Content Validity. *Personnel Psychology*, 28(4), 563-575.
- Mohsenin, Sh. & Esfidani, M. R. (2014). Structural Equations Based on the Partial Least Squares Approach using Smart-PLS software. Tehran: Mehraban Book Publishing Institute. [in Persian]
- Peng, Y., Liu C., Su Sh., & Rosenblatt A. (2022). The Hidden Performance Costs of Professional Isolation? A Latent change score model of professional isolation during the early stage of the COVID-19 pandemic. *Applied Psychology*. <https://doi.org/10.1111/apps.12420>
- Roosta M. & Heidari M. (2019). Investigating the Structural Model of Job Isolation with the Intention to Leave the Job with the Mediation of Self-Efficacy, Job Satisfaction, and Burnout of Female Principals of Schools in Abadeh City. *Woman & Society*, 10(4), 175-193. [in Persian]
- Sindberg, L., & Lipscomb S. D. (2005). Professional Isolation and the Public-School Music Teacher. *Bulletin of the Council for Research in Music Education*, 166, 43-56.
- Solomon, M. S. (2000). Childhood Loneliness: Implications and Intervention Considerations for Family Therapists. *Family Journal*, 8(2), 161-164. <https://doi.org/10.1177/1066480700082008>
- Stephenson, L., & Bauer S. (2010). The Role of Isolation in Predicting New Principals' Burnout. *International Education Policy and Leadership*, 5(9), 1-17.
- Tahir, L., Thakib M. T. M., Hamzah M. H., Said M. N. H. M., & Musah M. B. (2015). Novice Head Teachers' Isolation and Loneliness Experiences: A mixed-methods study. *Educational Management Administration & Leadership*, 45(1), 164-189. DOI: 10.1177/1741143215587302
- Williams, M.A. (2012). Rural Professional Isolation: An Integrative Review. *Rural Nursing and Health Care*, 12(2), 3-10. DOI: <https://doi.org/10.14574/ojrnhc.v12i2.51>
- Wright, S. (2012). *Is it Lonely at the Top? An Empirical Study of Managers' and Nonmanagers' Loneliness in Organization*. *The Journal of Psychology*, 146(1-2), 47-60. <https://doi.org/10.1080/00223980.2011.585187>