

طراحی و اعتبارسنجی الگوی ارزشیابی تعالی فردی معلمان مدارس

میثم قویدل باجگیران^۱، مسلم چرابین^{۲*}، الهام فریبرز^۳، احمد اکبری^۴

Received: 31/07/2020
Accepted: 03/10/2020

صفحات: ۱۳۲-۱۰۶

دریافت مقاله: ۱۳۹۹/۰۵/۱۰
پذیرش مقاله: ۱۳۹۹/۰۷/۱۲

چکیده

پژوهش حاضر با هدف طراحی و اعتبارسنجی الگوی ارزشیابی تعالی فردی معلمان مدرسه، انجام شده است. روش پژوهش اکتشافی متوالی (کیفی- کمی) از نوع ابزارسازی است. راهبرد پژوهش در بخش کیفی، پدیدارشناسی توصیفی و در بخش کمی، پیمایشی لحاظ گردیده است. مشارکت کنندگان در بخش کیفی، ۱۹ نفر از استادان دانشکده‌های علوم تربیتی، مدیران و معاونان ممتاز مدارس استان خراسان رضوی است که با روش نمونه‌گیری هدفمند و قضاوتی انتخاب شده‌اند و در قسمت کمی، مدیران مقطع ابتدایی شهر مشهد به تعداد ۲۶۷ نفر با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب با حجم نواحی انتخاب شده‌اند. ابزار گردآوری اطلاعات در بخش کیفی مصاحبه، نیمه‌ساختاریافته و در بخش کمی پرسش‌نامه محقق‌ساخته است. پرسش‌نامه پژوهش شامل سه مؤلفه اصلی و ۵۷ گویه است که بر اساس طیف لیکرت پنج درجه‌ای تنظیم شده است. روش تجزیه و تحلیل داده‌های مصاحبه، روش شبکه مضامین با استفاده از نرم‌افزار MAXQDA 2018 و در بخش کمی، آزمون تحلیل عاملی تأییدی با استفاده از نرم‌افزار AMOS 23 انتخاب شده است. یافته‌های بخش کیفی شامل ۴۷ مضمون پایه، ۱۳ مضمون سازمان دهنده و ۳ مضمون فراگیر (قابلیت‌های فردی، عوامل روان‌شناختی و قابلیت‌های شغلی) در خصوص تعالی فردی معلمان بود. نتایج تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول و دوم و ضرایب آلفای کرونباخ، روایی و پایایی مدل را تأیید کردند.

کلیدواژه‌ها: مدرسه، مدیریت مدرسه، توسعه حرفه‌ای، کیفیت.

۱- دانشجوی دکتری، گروه مدیریت آموزشی، واحد نیشابور، دانشگاه آزاد اسلامی، نیشابور، ایران.
۲- استادیار گروه مدیریت آموزشی، واحد نیشابور، دانشگاه آزاد اسلامی، نیشابور، ایران.

Email: moslemch2015@gmail.com

* نویسنده مسؤل:

۳- استادیار گروه علوم تربیتی، واحد مشهد، دانشگاه آزاد اسلامی، مشهد، ایران.
۴- استادیار گروه علوم تربیتی، واحد بردسکن، دانشگاه آزاد اسلامی، بردسکن، ایران.

مقدمه

معلمان عامل کلیدی در بهبود عملکرد دانش‌آموزان هستند؛ چراکه اصلاح آموزش بدون اصلاح معلمان میسر نیست. بنابراین تمرکز اصلی نظام آموزشی روی رشد فردی و حرفه‌ای معلمان قرار دارد تا عملکرد آن‌ها در مدرسه بهبود یابد (Lindvall & Ryvea, 2019). در چشم‌انداز توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی بیست‌ساله نظام جمهوری اسلامی ایران (۱۴۰۴) و برنامه ششم توسعه آموزش و پرورش (۱۳۹۴ - ۱۳۹۸) به نقش معلم به عنوان الگو و مؤثرترین عنصر در نظام تعلیم و تربیت اشاره شده است. همچنین بر لزوم توسعه مستمر شایستگی‌ها و توانمندی‌ها، ارتقای منزلت اجتماعی منابع انسانی، مرجعیت علمی و اجتماعی معلمان و نکوداشت مقام آنان تأکید شده است. لذا در راهبردها و سیاست‌های وزارت آموزش و پرورش اصلاح نظام جذب، نگهداشت و توسعه منابع انسانی به همراه بازآفرینی مرجعیت معلم، بهبود جایگاه حرفه‌ای و ارتقای منزلت اجتماعی معلمان جایگاه ویژه‌ای داشته است نیز این راهبردها زمینه‌ساز نظامی کارا و کارآمد برای گستره عظیمی از نسل آینده خواهد بود (Khwaja Kulki, 2015). حرفه معلمی از آن جهت مورد تأکید است که کارگزار اصلی تعلیم و تربیت به شمار می‌رود و اهداف متعالی نظام‌های تعلیم و تربیت در ابعاد مختلف در نهایت باید به واسطه آن محقق شود. تعامل مستمر و چهره به چهره معلم با دانش‌آموزان، این حرفه را در موقعیت ممتاز و منحصر به فردی قرار می‌دهد که هیچ عنصر انسانی دیگری در این سازمان از آن برخوردار نیست (Talebi, 2019). یکی از مسائل عمده در آموزش و پرورش، با توجه به گستردگی جامعه نیروی انسانی به ویژه معلمان، تقویت نیروی انسانی است. منظور از تقویت نیروی انسانی بالا بردن دانش، مهارت‌ها، توانایی‌ها و انگیزه‌های کارکنان به ویژه معلمان شاغل در این سازمان است و این پیشرفت، جز در سایه ارزیابی امکان‌پذیر نیست (Arefnejad, 2019).

ارزیابی معلمان باعث افزایش کارایی آموزشی و اثربخشی مدرسه می‌شود (Montenegro, 2020). ارزیابی عملکرد، به خودی خود در جلب انگیزه و اشتیاق، جهت‌دهی و هدایت، سرپرستی، نظارت و توانمندسازی معلمان تأثیر دارد. در فرایند ارزیابی، شناسایی و کاربرد معیارهای کلیدی عملکرد، برای سازمان‌ها از جمله آموزش و پرورش حیاتی است. در نظام آموزشی بهتر است واقعیت‌ها را به وسیله شاخص‌های معتبر سنجید و تغییرات آن‌ها را در شرایط مختلف مطالعه کرد. البته موضوع بسیار مهم در ارزیابی، تعیین شاخص‌های مناسب به عنوان مبنای استاندارد برای ارزیابی عملکرد است. همچنین ارزیابی معلم، نیاز به تدوین استاندارد و معیار دارد تا بتواند چگونگی عملکرد معلمان را به درستی تبیین کند (Hung Do & Chen, 2013). رشد و تعالی معلمان نیز یک رشد حرفه‌ای است که معلم با افزایش تجربه،

همچنین ارزیابی مرتب عملکرد خود و ارائه بازخورد به آن دست پیدا می‌کند (Taylor, 2020). الگوی تعالی ابزاری برای سنجش میزان استقرار سیستم‌ها در سازمان و خودارزیابی و راهنمایی است که مسیر فعالیت مدیران را برای بهبود عملکرد شناسایی و تعیین می‌کند (Tena & García & Segarra, 2019). در طول سالیان گذشته، پژوهشگران کشورهای مختلف اقدام به طراحی چارچوب‌های مناسب تعالی سازمانی کرده‌اند که از معروف‌ترین آن‌ها می‌توان به مدل‌های Deming، Baldrige، EFQM و Kanji اشاره کرد. با بررسی مدل‌های مختلف تعالی سازمانی می‌توان به این نتیجه رسید که علاوه بر این که معیار مربوط به منابع انسانی در تمامی مدل‌های تعالی وجود دارد، بلکه با گذشت زمان سهم امتیازات منابع انسانی در حال افزایش است؛ همین امر پژوهشگران را بر آن داشت که به طراحی مدل‌هایی مختص تعالی منابع انسانی بپردازند. بدیهی است سازمانی که به منابع انسانی متعالی برسد، علاوه بر استفاده از مزایای متعدد آن، از امتیازات منابع انسانی در مدل‌های تعالی نیز بهره‌مند خواهد شد (Sparkman, 2015). مسئله مهمی که در این میان مغفول مانده است؛ توجه به نیروی انسانی به عنوان افرادی است که دارای ویژگی‌هایی منحصر به فرد هستند و می‌توانند در فرایند کار اثرگذار باشند. شاید بتوان ادعان نمود که یکی از مهم‌ترین این ویژگی‌ها که جنبه بسیار کلی و ضروری افراد است، مفهوم تعالی فردی به عنوان یک اصل حقیقی در دستیابی به سعادت و کمال است که می‌تواند سازمان‌ها را به سرمنزل مقصود برساند (Shahram, 2009). با این که امروزه بسیاری از سازمان‌ها در پی تعالی هستند، اما همه جویندگان تعالی به آن دست نمی‌یابند. یکی از دلایل اصلی ناکامی، عدم دسترسی عمیق مفهوم تعالی و بی توجهی به نقش نیروی انسانی متعالی است (Abdolmalaki & Ahmadifar, 2020). مفهوم تعالی فردی، جنبه معنوی شخصیت است و افراد با تعالی بالا، افرادی فروتن، بی‌تکلف، شاکر معبود خویش، با ایمان، همدل و دارای حس صمیمیت با خالق خویش هستند. به عبارت دیگر، تعالی فردی یک صفت شخصیتی مرتبط با اندیشه‌های معنوی و عرفانی است (Newman & Newman, 2014). بررسی تعالی فرد در سازمان حاکی از آن است که تعالی فرد در جوامع مختلف تحت تأثیر فلسفه سیاسی-اجتماعی حاکم بر فرهنگ هر یک از آن جوامع است. بر این اساس، اکنون که حجم زیادی از دل‌مشغولی‌های مدیران سازمان‌ها به تعالی سازمانی در زمینه سرمایه انسانی آنان معطوف است، جا دارد به این مقوله حیاتی پرداخته شود تا موضوع تعالی فردی به عنوان یک مفهوم پایه و مهم در ارتقای بهره‌وری کارکنان و بالطبع موفقیت سازمان‌ها در دستیابی به اهداف خود مطرح شود. تدوین الگوی تعالی فردی و ایجاد زمینه برای آن در سازمان موجب

می‌شود که سازمان در مسیر اصلی رشد و ترقی قرار گیرد و از تمامی امکانات مادی و معنوی خو بهره‌وری بهینه انجام دهد؛ در حالی که بی‌توجهی به تعالی فردی کارکنان در سازمان باعث از بین رفتن سرمایه‌های دیگر می‌شود و سازمان از احراز تعالی حقیقی بازمی‌ماند و نه تنها رفاه و آرامش دنیوی انسان به هم ریزد، بلکه در اثر بروز مشکلات ناشی از آن آخرت او نیز دست‌خوش ناملایمات گردد (Mohammadi, Alizadeh & Mohammadi, 2015).

کمبود مدل ارزیابی تعالی فردی معلمان در این بین به شدت احساس می‌شود. این مدل باید علاوه بر دیدی جامع نسبت به تمام ابعاد یک سازمان متعالی، تمرکز خاصی بر معلمان به عنوان سرمایه انسانی سازمان آموزش و پرورش داشته باشد. ارزیابی تعالی فردی معلمان، مشخص خواهد کرد که ایشان برای رسیدن به سرآمدی و ممتاز بودن در زمینه کاری خود باید دارای چه ویژگی‌های فردی باشند و روشن می‌سازد که در این حوزه مشکل کجاست و در کجا نیاز به بهبود است. همچنین به مدیران سازمان آموزش و پرورش کمک می‌کند تا معلمان خود را به‌خوبی بشناسند و مطمئن شوند که تصمیماتشان مبتنی بر واقعیات هستند نه مفروضات و حدسیات. ارزیابی تعالی فردی معلمان برای ارتقای عملکرد و بهره‌وری در فرایندهای سازمان و مدیریت مغفول مانده است. توجه به این مقوله خود نیازمند دسترسی به الگو و مدل‌هایی برای سنجش آن است. لذا هدف اصلی این پژوهش این است که الگوی ارزیابی تعالی فردی معلمان را طراحی و اعتبارسنجی کند.

پیشینه پژوهش

در پژوهشی با عنوان الگوی تعالی منابع انسانی در سازمان‌های دولتی ایران که توسط (Seyyed Naghavi, vaezi, Ghorbanizadeh & Afkaneh) 2018 انجام شده است، الگوی طراحی شده که شامل شرایط علی (ناکارآمدی‌ها، انتظارات و الزامات)، پدیده اصلی (تعالی منابع انسانی در بخش دولتی)، شرایط زمینه‌ای (تئوری خدمات دولتی نوین، فرهنگ تعالی و قوانین)، شرایط مداخله‌گر (خرده مدل‌ها، ویژگی‌های مدیریت دولتی، تفاوت‌های بخش دولتی و بخش خصوصی)، راهبردها (دولت مقامات سیاسی، سازمان منابع انسانی، کارکردهای منابع انسانی، اخلاق اداری، مردم و شرکا و خانواده)، نتایج (منابع انسانی و سازمانی) پیامدها (سازمانی و جامعه آرمانی و برداشت مردم و همکاران) است. همچنین در پژوهش (Rahmani Asle) 2012 با عنوان سلوک فردی در آرای علامه جعفری و تأثیر آن بر تعالی سازمانی، بیان شده است که تعالی سازمان بدون رشد و تعالی فرد امکان‌پذیر نیست. اولین گام در این مسیر شناخت حیات و صیانت از آن است. وی به سه عنصر مهم، علم، دین و حکمت در

مسیر تعالی فردی اشاره کرده و تأثیرات آن را بر تعالی سازمانی به این شرح نام برده است: الف) تحقق خود حقیقی انسان. ب) ایجاد رابطه انسانی محض بین افراد. ج) تحقق اتحاد ناشی از اشتراک در هدف اعلا‌ی حیات. د) رشد شخصیت در راستای تحقق اتحاد برین. ه) معرفی دین به عنوان عامل وحدت‌ساز شخصیت و حیات. و) به حد اعلا رسیدن اصول و ارزش‌های تعهد، انجام تکالیف و استیفای حقوق. ز) دوری از هرگونه رکود و درجا زدن به وسیله گردیدن‌های تکاملی. ح) طراوت و شادابی افراد سازمان. ط) تغییر کیفیت زندگی. ی) آرامش روحی. (Shahram (2009 در پژوهش خود با عنوان ارائه مدل تعالی فرد در سازمان، با توجه به تعالیم اسلام و تکیه بر روش‌های اسنادی و تحلیل محتوا نتیجه گرفته است که قرآن کریم برای تعالی فرد در جامعه سنت‌های خاصی را بیان کرده است نیز عواملی را در رسیدن فرد به تعالی، محوری می‌داند. توحید و پرهیز از شریک قائل شدن برای خدا، مهم‌ترین عامل است و قاعده مهم این است که موحدی که با علم و ایمان و خشیت قلب، اطاعت خدا را می‌کند، در صراط مستقیم هدایت می‌شود و به تعالی خواهد رسید. قواعد کلیدی برشمرده برای تعالی فردی در تناظر با مدل سیستمی سازمان، بحث و گفتگو می‌شود و مشخص می‌شود که هر یک از بخش‌های اصلی با خرده سیستم‌های سازمانی با کدام یک از عوامل کلیدی تعالی فردی می‌تواند رابطه داشته باشد و بر آن تأثیر بگذارد.

از میان تحقیقاتی که در خارج از کشور انجام شده است؛ می‌توان به پژوهش‌هایی از جمله پژوهش (Chen & Wang (2016 با عنوان کاربرد و توسعه مدل بلوغ توانایی منابع انسانی در سازمان، اشاره کرد. در این مقاله، محققان یک روش عینی برای مشاهده و منطق تجزیه و تحلیل فعالیت‌های مربوط به مدیریت منابع انسانی و توسعه سازمان اتخاذ کرده‌اند. آنان مدل بلوغ توانایی افراد بر مبنای مفهوم فرایند و ارائه پنج سطح بلوغ برای هدایت یک سازمان را، عامل بهبود تدریجی توانمندی نیروی کار سازمان می‌دانند. محققان عنوان کرده‌اند که روش پیشنهادی برای بهبود سطح بلوغ توانایی افراد، علاوه بر بهبود عملکرد نیروی کار، امکان رسیدن سازمان به تعالی را فراهم می‌سازد. پژوهشی دیگر (Jankal (2014 به بررسی نقش نوآوری در ارزیابی تعالی موضوعات کسب و کار پرداخته است. تحقیقات اولیه و ثانویه نشان داده است که رویکردهای ارزیابی تعالی افراد تحت تغییرات دائمی قرار می‌گیرد و زمینه‌های فردی و معیارهای ارائه شده برای ارزیابی جامع تعالی، تغییر و اصلاح می‌شود و نوآوری‌ها می‌تواند تأثیر به‌سزایی در افزایش تعالی افراد بگذارد. (Stoeger & Gruber (2014 پژوهشی با عنوان تخصص‌های فرهنگی: تعریف اجتماعی تعالی فردی،

انجام داده‌اند. تمرکز این پژوهش بر مفهوم تعالی است. در آن استدلال شده است که تمرکز بر روی مفهوم برتری داشتن، آغاز تحقیقات علمی برای مفهوم تعالی است. یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که تعاریف موجود چندین مسئله مهم را توضیح نمی‌دهد؛ از جمله: مکانیسم‌های اجتماعی که بر رشد و کسب تعالی فردی اثر دارند و متغیرهای تعالی در سطوح مختلف (فرهنگ‌ها، خانواده‌ها، دسته‌بندی‌های جغرافیایی، گروه‌ها، سازمان‌های عالی). لذا استدلال می‌کنند که برای تبیین مفهوم تعالی علاوه بر متغیرهای سازمانی باید بر متغیرهای فردی نیز متمرکز بود. (Santos & Almeida & Werlang, 2012) نیز پژوهشی تحت عنوان تعالی انسانی: نقش شخصیت، انجام داده‌اند که در این مقاله بر نقش شخصیت به عنوان عاملی در تعالی انسانی تأکید شده است. همچنین نظریه‌های روانشناسی در این خصوص بررسی شده است و اشاره می‌کند که فاکتورهای شخصی در بسیاری از متون به عنوان متغیر مهم، ذکر شده‌اند؛ در حالی که به نقش مهارت‌های شناختی و تمرین‌های ذهنی برای دستیابی به تعالی کمتر توجه شده است. متغیرهای شخصیتی نیز برای توسعه تعالی مهم هستند. بر اساس ادبیات، این مطالعه اهمیت پایداری، کنترل عاطفی و باز بودن تجربه را نشان می‌دهد. در نهایت می‌توان بیان کرد که ارزیابی تعالی فردی معلمان نه تنها به رشد و توسعه حرفه‌ای ایشان کمک می‌کند، بلکه از طریق تربیت نیروی انسانی کارآمد و خلاق می‌تواند موجب اعتلای کشور شود. اگر اهمیت و نقش آموزش و پرورش را در ساختن آینده‌ای بهتر برای جامعه بپذیریم، به ناچار اهمیت نقش معلمان را نیز باید قبول کرد. در واقع، معلمان بر اساس همان منطق گفته شده، نقش مهمی در شکوفایی نیروی انسانی جامعه دارند. در بررسی پیشینه پژوهش مشخص شد که پژوهش‌های بسیاری در موضوعات رشد و توسعه فردی، تعالی سازمانی و تعالی منابع انسانی انجام شده است اما شناسایی مؤلفه‌های تعالی فردی معلمان نادیده گرفته شده است. لذا سؤالات این پژوهش عبارتند از:

۱) چه الگویی را می‌توان برای ارزیابی تعالی فردی معلمان طراحی کرد؟

۲) آیا الگوی طراحی شده از برازش مناسبی برخوردار است؟

مبانی نظری

تعالی از ریشهٔ علو به معنای بلند شدن و بزرگوار شدن است. این مفهوم ترکیبی از فضیلت‌های اخلاقی مانند: رعایت عدالت، عفت، شجاعت، سخاوت و در یک کلام تمام خوبی‌ها نیز حفظ حد اعتدال در همهٔ مراتب زندگی است. همچنین مبتنی بر چارچوب ذهنی متشکل از دانش و ارزش است که در موقعیت پویایی شکل می‌گیرد و موجب می‌شود که افراد بر اساس آن‌ها اندیشه، احساس و اقدام کنند و در کسب و کار به ارزش مهمی دست یابند؛ به گونه‌ای که سبب برتری آنان در دستیابی به هدف در زمانی شود که هیچ استاندارد زمینی و مادی برای مقایسه در آن دخالت نداشته باشد. بنابراین، تعالی موقعیتی است که عوامل موجود در آن به شکل خوب، استثنايي و مطلق وجود دارد (Ozgoli, 2013). تعالی را مترادف با رشد معنوی می‌دانند که شامل گسترش مرزهای فرد، آگاهی افزایش یافته و تشکر و شکرگزاری برای حال حاضر است. از دیدگاه (Frankl 1966) تعالی به عنوان «گشودگی به جهان» تعریف می‌شود. وی تعالی را میل ذاتی انسان به کشف معنا در زندگی می‌داند (Johnson, 2015). ارزش‌های تعالی، خود شامل جهان‌شمولی و خیرخواهی و ارزش‌های خودافزایی، شامل قدرت، پیشرفت و لذت جویی است (Nuremberg, Lundman, Gustafson, Norberg, Fischer & Lovheim, 2015). همچنین می‌توان از نظر (Decker 1993) تعالی فرد را به عنوان توانایی درونی برای خود شکوفایی معرفی کرد که طی آن شخصیت بر اساس معنویت انسجام می‌یابد. انسجام شخصیت، نتیجهٔ تعالی خود است که منجر به احساس انسجام و نوع‌دوستی در فرد می‌شود (Johnson, 2015). در تعریفی مشابه می‌توان به نظریهٔ (Maslow 1969) اشاره کرد که تعالی را به عنوان رشد و حرکت فراتر از زمان و فرهنگ خود و دیگران، تعریف کرده است. وی از تعالی به عنوان نقطهٔ اوج و نهایت تلاش انگیزشی او در سلسله‌مراتب نیازها نام برده و مفهوم تعالی را به عنوان بعد ششم سلسله‌مراتب نیازها، فراتر از نیاز خودشکوفایی در نظر گرفته است (Reed, 2014). همچنین وی معتقد بود یک شخص وقتی به تعالی فردی می‌رسد که به دنبال صمیمیت، همدلی و مسائلی فراتر از حواشی مربوط به خود است. افراد در این سطح از انگیزه، فراتر از ماهیت دوگانگی می‌روند و به یک فرد مستقل تبدیل می‌شوند که به جای قوانین جامعه، تحت تأثیر قوانین شخصی خودشان هستند. این افراد بیشتر از درون هدایت می‌شوند و برای زندگی به ارزش‌ها و قوانین خود و به صدای درونی خود

گوش می‌دهند. یکی از جنبه‌های مهم مفهوم تعالی فردی، مربوط به جهان‌بینی افراد است که باعث می‌شود افراد به یک مفهوم غنی‌تر از معنای زندگی برسند. چنین فردی احساسی عمیق‌تر نسبت به اهداف دارد، اهدافی که فقط مربوط به نیازهای خودش نیست. معنای زندگی آن‌ها و شادی و لذتشان به مقدار زیادی به شرایط دیگران وابسته است. فردی که به تعالی فردی رسیده است، از گروه‌بندی و پیش‌داوری و کلیشه‌های جهان و مردم آن آزاد است (Vanter, 2012).

در سطح تعالی فردی، نیازهای شخصی افراد کنار گذاشته می‌شود و به سمت یک حد بزرگ‌تر می‌رود که به نفع دیگران و ورای مسائل شخصی است. این اشخاص، به بالاترین مرتبه از نیازهای مازلو رسیده‌اند و به دنبال فوایدی فراتر از سود شخصی و اغلب درگیر خدمت فداکارانه به دیگران هستند (McCarthy, Hall, Crawford & Carini, 2013). افراد متعالی، به عنوان کسانی توصیف می‌شوند که فروتن، راضی، صبور، خلاق، فداکار و دارای معنویت بالایی هستند. در جوامع شرقی، آن‌ها به عنوان یک فرد دانا و در جوامع غربی یک فرد ساده و بی‌تکلف توصیف می‌شوند. به نظر می‌رسد که این افراد تحمل بالایی برای ابهامات و مشکلات دارند. آن‌ها می‌توانند به مقدار زیادی از فعالیت‌های خود لذت ببرند؛ بدون آن‌که بدانند که نتیجه چه می‌شود. افراد دارای تعالی فردی به خاطر فروتنی و متواضع بودنشان دیگران را تحت تأثیر قرار می‌دهند. همچنین شکست را به راحتی قبول می‌کنند و همواره تلاش خود را ادامه می‌دهند و در زمان شکست، مانند زمان موفقیت، شکرگزار هستند (Reed, 2014).

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر، از نظر هدف در زمره پژوهش‌های کاربردی است که به صورت میدانی انجام شده است. روش این پژوهش از نظر روش گردآوری داده‌ها، آمیخته است که به شیوه کیفی-کمی اجرایی شده است. طرح پژوهش، اکتشافی متوالی و از نوع ابزارسازی است؛ بدین صورت که ابتدا بخش کیفی به منظور شناسایی مؤلفه‌های تعالی فردی معلمان انجام و در ادامه، بخش کمی برای بررسی آماری یافته‌های بخش کیفی انجام شد.

الف) بخش کیفی: راهبرد پژوهش در بخش کیفی، پدیدارشناسی اتخاذ شده است. با توجه به این‌که این پژوهش از نوع اکتشافی است، به نظر می‌رسد که استفاده از منظر پدیدارشناسی که جنبه اکتشافی دارد و نه تأییدی، کاملاً موجه باشد. از آنجایی که در این تحقیق دیدگاه استادان، مدیران و معاونان مدارس و ویژگی‌های مورد نیاز در خصوص مفهوم تعالی فردی معلمان، واکاوی و شناسایی شده است؛ نیز اکتشاف، توصیف و تبیین داده‌ها بدون اعمال

استنباط‌های شخصی پژوهشگران و صرفاً با استفاده از روایت‌های مشارکت‌کنندگان صورت گرفته است، لذا این مطالعه با رویکرد پدیدارشناسی توصیفی انجام شده است. مشارکت‌کنندگان بخش کیفی پژوهش، ۱۹ نفر از استادان دانشکده‌های علوم تربیتی، مدیران و معاونان موفق مدارس استان خراسان رضوی بودند که به روش نمونه‌گیری هدفمند و قضاوتی انتخاب شده‌اند. حجم و تعداد افراد نمونه با توجه به سطح اشباع نظری در نظر گرفته شده است. ویژگی‌های خبرگان پژوهش که به تأیید استاد راهنما و مشاور نیز رسیده است، این است که از نظر آگاهی و اطلاعات در این زمینه برجسته باشند و بتوانند با ارائه اطلاعات دقیق، نمادی از جامعه باشند. مشخصات جمعیت‌شناختی مصاحبه‌شوندگان در جدول (۱) ارائه شده است.

جدول ۱. ویژگی‌های جمعیت‌شناختی مصاحبه‌شوندگان

ویژگی‌های جمعیت شناختی	گروه‌ها	فراوانی	درصد فراوانی
جنسیت	زن	۸	٪ ۴۲/۱۰
	مرد	۱۱	٪ ۵۷/۹۰
سطح تحصیلات	کارشناسی ارشد	۱۳	٪ ۶۸/۴۲
	دکتری	۶	٪ ۳۱/۵۳
سابقه کار	۱۵ - ۲۰ سال	۲	٪ ۱۰/۵۳
	۲۱ - ۲۵ سال	۱۲	٪ ۱۳/۱۶
	۲۶ - ۳۰ سال	۵	٪ ۲۶/۳۱

ابزار گردآوری داده‌ها در بخش کیفی مصاحبه، نیمه‌ساختاریافته است. در مصاحبه‌های انفرادی با مصاحبه‌شوندگان برای بررسی مقدماتی، ۵ سؤال استفاده شده است. ضمن این‌که سؤال‌های فرعی دیگری نیز در کنار هر سؤال برای درک تجارب شرکت‌کنندگان در حین مصاحبه مطرح شده است. قبل از شروع مصاحبه، خلاصه‌ای از طرح پژوهش، نتایج بررسی پیشینه پژوهش، به همراه اهداف و سؤالات پژوهش به منظور مطالعه و آمادگی اولیه برای مصاحبه‌شوندگان از طریق حضوری و رایانامه ارسال شد. در ابتدای جلسه مصاحبه نیز در مورد کارهای انجام شده به طور مختصر توضیح داده شد. سپس نسبت به طرح سؤالات مصاحبه و انجام فرایند مصاحبه اقدام شد. به منظور ثبت داده‌های کیفی و تمرکز بیشتر مصاحبه‌کننده بر فرایند مصاحبه و با کسب اجازه از مصاحبه‌شوندگان، تقریباً بیشتر مصاحبه‌ها ضبط و از نکات کلیدی هر مصاحبه یادداشت‌برداری شد. در حین انجام مصاحبه، پژوهشگر با پرسش‌های

راهنما، صحت برداشت خود را از گفته‌های مصاحبه‌شوندگان کنترل کرده است. همچنین پژوهشگر در فرایند نمونه‌گیری از شرکت‌کنندگان، داده‌ها را تحلیل کرده است تا موارد ناقص با دریافت اطلاعات جدید از شرکت‌کننده جدید کامل شود. انجام مصاحبه تا رسیدن به اشباع نظری ادامه یافته است. طول مدت هر جلسه بین ۳۰ تا ۶۰ دقیقه بر اساس حوصله و تحمل شرکت‌کنندگان متغیر بود. روش تجزیه و تحلیل داده‌های مصاحبه در بخش کیفی، روش شبکه مضامین با استفاده از نرم‌افزار MAXQDA 2018 است. شبکه مضامین، روش مناسبی در تحلیل مضمون است که آتراید- استرلینگ آن را توسعه داده‌اند. شبکه مضامین بر اساس روندی مشخص، پایین‌ترین سطح قضایای پدیده را از متن بیرون می‌کشد (مضامین پایه). سپس با دسته‌بندی این مضامین پایه‌ای و تلخیص آن‌ها، اصول مجردتر و انتزاعی‌تر را می‌یابد (مضامین سازمان دهنده). در قدم سوم، این مضامین عالی در قالب استعاره‌های اساسی گنجانده شده و به صورت مضامین حاکم بر کل متن درمی‌آیند (مضامین فراگیر). سپس این مضامین به صورت نقشه‌های شبکه تارنما، رسم و مضامین برجسته هر یک از این سه سطح همراه با روابط میان آن‌ها نشان داده می‌شود (Attitude, Stirling, 2001). برای تأمین اعتمادپذیری از روش Guba & Lincoln (1985) استفاده شد. گوبا و لینکلن، چهار ملاک باورپذیری، اعتمادپذیری، تأییدپذیری و قابلیت انتقال را برای بررسی قابلیت اعتماد معرفی کردند. در این پژوهش برای باورپذیری از چهار روش ممیزی بیرونی، بازبینی نتایج توسط مشارکت‌کنندگان، چندسویه‌سازی و درگیری طولانی مدت استفاده شد.

چند سویه‌سازی: در پژوهش حاضر از مثلث‌سازی منابع داده استفاده شده است. بدین منظور، از منابع سه‌گانه داده‌ها شامل دیدگاه استادان دانشگاه، مدیران و معاونان مدارس استان خراسان رضوی مصاحبه به عمل آمد تا دیدگاه‌های مختلف بررسی و داده‌های جامع‌تر و عمیق‌تری در خصوص تعالی فردی معلمان حاصل شود. متون تخصصی، مقالات و کارهای پژوهشی نیز از دیگر منابع مورد استفاده پژوهش حاضر بوده است. از این طریق می‌توان اطمینان یافت که یافته‌های پژوهش به میزان بیشتری منعکس‌کننده واقعیات موجود در خصوص تعالی فردی معلمان است. ممیزی بیرونی: در روش ممیزی بیرونی کسی به روش کار نظارت دارد و آن را بازبینی می‌کند؛ مانند استاد راهنما و مشاور که در پژوهش حاضر از نگرش آنان استفاده شده است. بررسی توسط اعضاء (مصاحبه‌شوندگان): برای حصول اطمینان از روایی پژوهش، یعنی دقیق بودن یافته‌های به دست آمده از روش بررسی توسط اعضاء، مصاحبه‌شوندگان، استفاده شده است. در این روش، محقق بخشی از یافته‌ها را در اختیار گروه مورد مطالعه، قرار می‌دهد تا تحلیل او را بررسی کنند و به این سوالات پاسخ دهند: آیا محقق برداشت درستی از گفته‌های

آن‌ها داشته است؟ آیا این تحلیل برای آنان نیز منطقی به نظر می‌رسد یا او در فهم معنی داده‌ها دچار خطا شده است؟ همچنین از برخی از مصاحبه‌شوندگان خواسته شد تا گزارش نهایی مرحله نخست و فرایند تحلیل با مقوله‌های به دست آمده را بازبینی و نظر خود را در ارتباط با آن‌ها ابراز کنند. به زعم این افراد، یافته‌های پژوهش تا حد بسیار زیادی بازتاب دهنده واقعیت موجود در خصوص تعالی فردی معلمان بوده است. این خود نشان‌دهنده روایی قابل قبول یافته‌های پژوهش حاضر است. درگیری طولانی‌مدت: محقق زمانی طولانی‌مدت (حدود ۹ ماه) درگیر موضوع پژوهش بود و در ایام سال تحصیلی به‌طور غیررسمی با تعداد زیادی از مدیران و معلمان مصاحبه کرد. همچنین بخشی از این زمان به حضور در مدرسه و تعامل با مدیران و معلمان در فضای مدرسه اختصاص یافته است.

ب) بخش کمی: در بخش کمی، از روش توصیفی-پیمایشی بهره گرفته شده است. جامعه آماری شامل ۸۷۵ نفر از مدیران مقطع ابتدایی شهر مشهد است. برای دسترسی به جامعه آماری، ابتدا فهرست نواحی هفت‌گانه شهر مشهد تفکیک شد. سپس به صورت طبقه‌ای تقسیم‌بندی صورت گرفت. روش نمونه‌گیری در مرحله کمی، روش تصادفی طبقه‌ای، متناسب با حجم نواحی انتخاب شده است. برای تعیین حجم نمونه، ابتدا از جامعه آماری به تعداد ۳۰ نفر پیش‌نمونه‌گیری شد و با توجه به انحراف معیار این پیش‌نمونه (که به مقدار 0.503 به دست آمد) و با توجه به حجم جامعه (۸۷۵) و جای‌گذاری در فرمول نمونه‌گیری تصادفی کوکران، حداقل حجم نمونه به تعداد ۲۶۷ عدد مشخص شد. مشخصات جمعیت‌شناختی در جدول (۲) ارائه شده است.

جدول ۲. ویژگی‌های جمعیت شناختی پاسخ‌دهندگان

درصد فراوانی	فراوانی	گروه‌ها	ویژگی‌های جمعیت شناختی
٪ ۳۸/۹۶	۱۰۴	زن	جنسیت
٪ ۶۱/۰۴	۱۶۳	مرد	
٪ ۲۳/۶۰	۶۳	کارشناسی	سطح تحصیلات
٪ ۶۹/۶۶	۱۸۶	کارشناسی ارشد	
٪ ۶/۷۴	۱۸	دکتری	
٪ ۱۵/۳۶	۴۱	۱۰ - ۱۵ سال	سابقه کار
٪ ۲۲/۸۵	۶۱	۱۶ - ۲۱ سال	
٪ ۳۶/۳۳	۹۷	۲۱ - ۲۵ سال	
٪ ۲۵/۴۶	۶۸	۲۶ - ۳۰ سال	

در بخش کمی، بر اساس معیارهای استخراج‌شده از مرحله کیفی به طراحی پرسش‌نامه محقق پرداخته و برای جمع‌آوری داده‌های مورد نیاز استفاده شد. پرسش‌نامه ارزیابی تعالی فردی معلمان شامل ۳ مؤلفه اصلی، ۱۳ مؤلفه فرعی و ۵۷ سؤال است که در طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت (خیلی کم، کم، متوسط، زیاد، خیلی زیاد) طراحی و تنظیم‌شده است و به ترتیب از ۱ تا ۵ نمره‌گذاری شده است. پس از طراحی پرسش‌نامه، در یک بررسی مقدماتی، به منظور برآورد میزان روایی پرسش‌نامه و سؤالات مطرح شده، پرسش‌نامه به استادان، کارشناسان و مدیران مدارس ارسال شد. بر اساس دریافت بازخوردهای اصلاحی و اصلاح جمله‌بندی‌های پرسش‌نامه با توجه به نظر ایشان، از روایی پرسش‌نامه و تطابق موضوع با سؤالات و قابلیت استفاده و مناسب بودن سؤالات، اطمینان حاصل شد. بر این پایه، مشخص شد که سؤالات پرسش‌نامه، قدرت توضیح و آزمون ابزار اندازه‌گیری طراحی‌شده را دارد. همچنین برای بررسی پایایی، پرسش‌نامه در بین ۴۵ نفر از مدیران مدارس مقطع ابتدایی شهر مشهد توزیع و بر اساس پاسخ‌هایی که آن‌ها به سؤالات دادند، از طریق ضریب آلفای کرونباخ، پایایی آن محاسبه شد. با توجه به ضریب پایایی ۰/۸۸ به دست آمده در بررسی مقدماتی، اطمینان حاصل شد که می‌توان به خوبی از آن به‌عنوان یک ابزار اندازه‌گیری مناسب بهره گرفت. سپس نسخه تجدید نظر شده پرسش‌نامه اجرا شد. پس از اجرای پرسش‌نامه اصلی، برای تحلیل نتایج از آزمون تحلیل عاملی تأییدی با استفاده از نرم‌افزار AMOS 23 بهره گرفته شد.

یافته‌ها

در گام اول ابتدا مصاحبه‌های ضبط‌شده به صورت مکتوب درآمد. سپس با یادداشت‌برداری‌های جلسات مصاحبه تکمیل‌شده است. پس از آن بامطالعه دقیق متون، ابتدا برای هر یک از مصاحبه‌های تهیه‌شده، همه ایده‌های مستقل در قالب مضامین پایه، شناسایی شده و به هر کدام یک کد اختصاص داده شده است. این کار برای هر کدام از مصاحبه‌ها، انجام شده و در صورت وجود بخش‌هایی با مضامین مشابه در متن مصاحبه‌های قبلی، از همان کدهای قبلی، به عنوان نشانگر آن‌ها استفاده شده است. در این پژوهش تعداد ۱۳۵ کد باز و ۴۷ مضمون پایه استخراج شد. جدول (۳) خلاصه‌ای از متن چند مصاحبه و شیوه برشمردن مضامین پایه را نشان می‌دهد.

جدول ۳. نمونه‌هایی از تبدیل متن گفتار به مضامین پایه

مضامین پایه	متن مصاحبه
مدیریت احساسات	بر اساس مشاهدات که بنده در طول خدمت خودم داشتم افرادی را دیدم که رفتارهای خاص و ممتازی داشتند. به عنوان مثال، این افراد توانایی کنترل احساسات خودشان را دارند و آن را مدیریت می‌کنند و در مواقع مختلف قادر به ابراز خشم و شادمانی واقعی خود هستند. از ویژگی‌های دیگر این افراد این است که همیشه و در همه حال مخصوصاً در شغل خود اخلاص دارند و فقط به منظور رضای الله متعال و رشد نظام آموزشی جامعه تلاش می‌کنند.
مدیریت احساسات	
اخلاص در عمل	
الگوی رفتاری	در سال هفتم مدیریت خود در یکی از مدارس ابتدایی دریکی از روستاها معلمی داشتم که به معنای واقعی الگوی اخلاقی از یک انسان متعالی بود. هیچ‌وقت ندیدم که صحبتی کند یا مطلبی را به زبان بیاورد که باعث خجالت و شرمساری‌اش شود. وی تمام تلاش خودش را برای بهبود وضعیت آموزشی- تربیتی دانش آموزان به کار می‌برد و نتیجه را به خدا واگذار می‌کرد. انسان بزرگوار و بخشنده‌ای بود و خودم دیدم که چطور به چند دانش‌آموز بی‌بضاعت کمک می‌کرد.
اخلاص در عمل	
خیرخواهی و نوع‌دوستی	
مشارکت‌گرایی	یکی از معلمان بنده که بعد از دوران همکاری هم افتخار دوستی با ایشان را

تبادل کار - زندگی	دارم، بسیار انسان متعالی ای بودند. وی بسیار در فعالیتهای گروهی مدرسه مشارکت داشت و همیشه در این فعالیتهای مسؤولیت پذیر بود. هیچ گاه ندیدم که مشکلات شخصی خود را وارد محیط کار کند. بین محیط خانه و شغل تبادل برقرار می کرد. همین طور برای افزایش آگاهی ها و محتوای علمی خود تلاش می کرد و سعی می کرد تا با آخرین اطلاعات و متدهای تدریس وارد کلاس شود.
دانشوری	

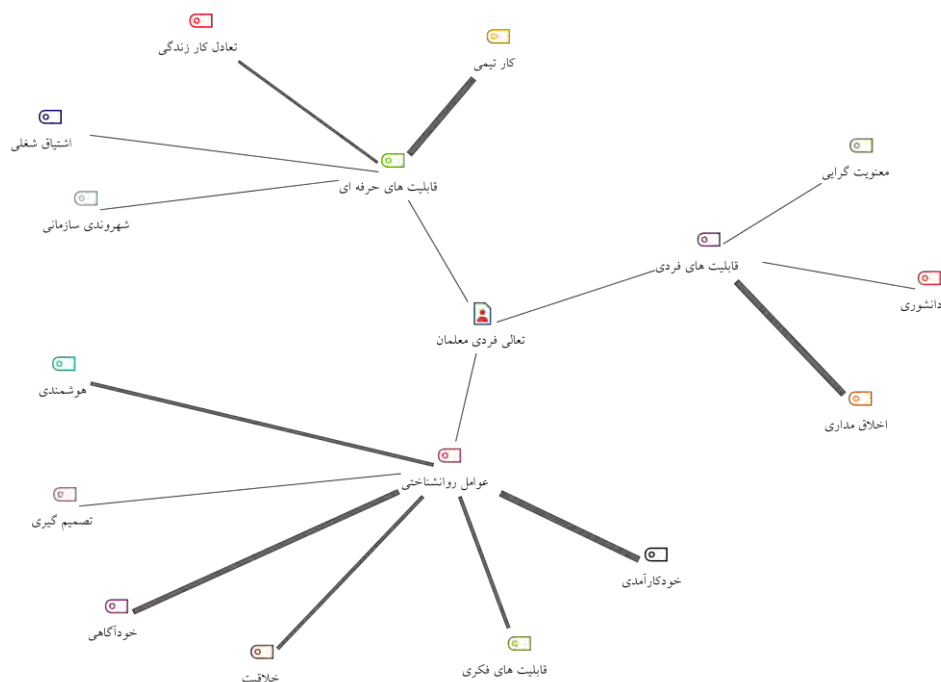
پس از دستیابی به مضامین پایه ای، مضامین سازمان دهنده و مضامین فراگیر با توجه به مضامین پایه ای انتزاع شده اند. در این مرحله سعی شده است با سازمان دهی مجدد مضامین اولیه یا همان مضامین پایه ای به مضامین انتزاعی تری رسید تا موجب شکل گیری مضمون های اصلی تر، فراگیرتر و مرکزی تر شود. در این مرحله تعداد ۱۳ مضمون سازمان دهنده استخراج شده است. با بررسی و تحلیل مضامین مرتبط سه مضمون فراگیر الف) قابلیت های فردی ب) عوامل روان شناختی و ج) قابلیت های حرفه ای استخراج شده است. در جدول (۴) این موارد نشان داده شده است.

جدول ۴. مضمون های مرتبط با تعالی فردی معلمان

مضمون های پایه	مضمون های سازمان دهنده	مضمون فراگیر
روزآمدی دانش حرکت در مسیر رشد حرفه ای به کارگیری مؤثر دانش	دانشوری	قابلیت های فردی
اخلاص در عمل ایمان به خدا انجام شریعت	معنویت گرایی	
صبر و بردباری عمل گرایی الگوی رفتاری احترام به ارزش ها عدالت و انصاف خیرخواهی و نوع دوستی	اخلاق مداری	
ریزبینی و دقت نظر روحیه پرسشگری	قابلیت های فکری	عوامل روان شناختی

تفکر خلاق تفکر حل مسئله		
مدیریت احساسات مدیریت تغییر تمرکز بالا مثبت نگری شناسایی نقاط قوت و ضعف خود	هوشمندی	
مهارت برقراری ارتباط خودشناسی اعتماد به نفس	خودآگاهی	
چالش پذیری خودباوری	خودکارآمدی	
تصمیم گیری عقلانی تصمیم گیری شهودی مشورت خواهی آینده نگری	تصمیم گیری	
خلاقیت در عمل شادمانی انجام فعالیت های فراشناختی	خلاقیت و ابتکار	
تعادل در کار و زندگی نظم و انضباط برنامه ریزی مدیریت درآمد مدیریت زمان	تعادل کار-زندگی	قابلیت های حرفه ای
علاقه به شغل خود	اشتیاق شغلی	
قانون مداری فداکاری در شغل وقت شناسی	شهروندی سازمانی	
مشارکت گرایی حضور در جلسات توانایی بحث و تبادل نظر اشتراک دانش مسئولیت پذیری	کار تیمی	

بر اساس تحلیل‌های انجام‌شده، شبکه مضامین تعالی فردی معلمان با استفاده از نرم‌افزار مکس کیو دی ای طراحی و در شکل شماره ۱ نمایش داده شده است.



شکل (۱) شبکه مضامین تعالی فردی معلمان

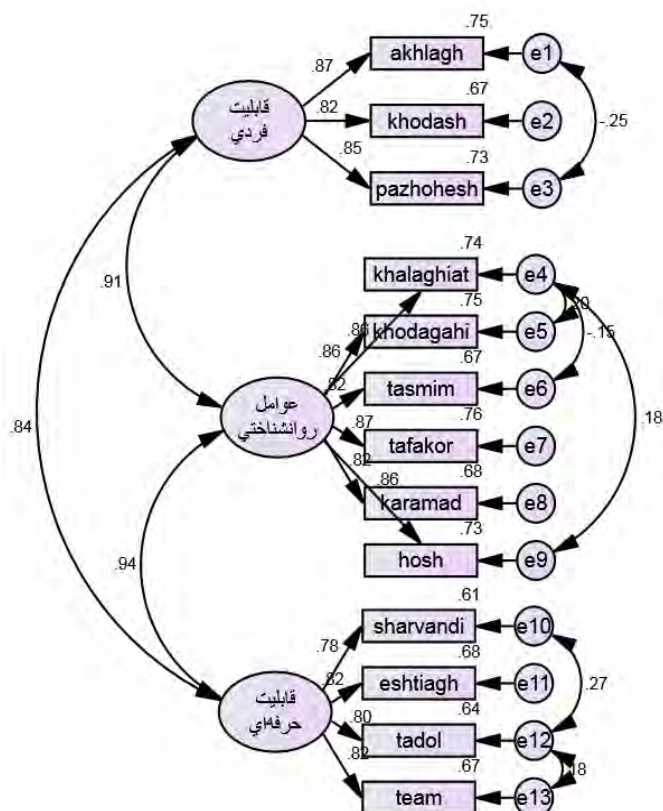
در ادامه به منظور پاسخ به پرسش دوم پژوهش، از تحلیل عاملی تأییدی استفاده و به بررسی روایی سازه الگوی ارزیابی تعالی فردی معلمان پرداخته شد. از آنجا که در بین متخصصان مدل‌یابی معادله‌های ساختاری، توافق عمومی و کلی در ارتباط با این که کدامیک از شاخص‌های برازندگی برآورد بهتری از مدل را فراهم می‌کند، وجود ندارد، پیشنهاد می‌شود ترکیبی از سه تا چهار شاخص گزارش شود (Kline, 2011). متخصصان، ملاک‌های برش متفاوتی را برای شاخص‌های برازندگی ارائه کرده‌اند. به‌عنوان مثال، در شاخص برازندگی تطبیقی که دامنه تغییرات آن‌ها بین صفر و یک است، مقادیر بالاتر از (۰/۸۵) نشان‌دهنده برازندگی نسبی مدل است. مقادیر بالاتر از (۰/۹) نشان‌دهنده برازندگی خوب و قابل قبول مدل و مقادیر بالاتر از (۰/۹۵) بیان‌گر برازندگی خیلی خوب و عالی مدل است. برای شاخص ریشه میانگین مجذور برآورد تقریب نیز مقادیر کمتر از (۰/۸) نشان‌دهنده قابل قبول و معقول بودن مدل بوده

و مقادیر کمتر از (۰/۶) نشان‌دهنده یک مدل مناسب و خوب است (Hu & Bentler, 199). در مورد نسبت شاخص خی دو به درجه آزادی نیز برخی از پژوهشگران مقادیر کمتر از سه را قابل قبول و خوب دانسته‌اند (Kline, 2011). برخی دیگر، مقادیر دو تا پنج را نشان‌دهنده معقول و مناسب بودن مدل می‌دانند (Terry, Lane & Fogarty, 2003).

نتایج تحلیل عاملی مرتبه اول (شکل ۲) نشان می‌دهد که الگوی ارزیابی تعالی فردی معلمان مناسب بوده و کلیه اعداد و پارامترهای مدل معنادار است. شاخص‌های (تناسب) مدل اندازه‌گیری در جدول (۵) ارائه شده است که مناسب بودن این مدل را نشان می‌دهد.

جدول ۵. شاخص‌های برازش الگوی تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول

معیارهای برازش	برازش به دست آمده	برازش خوب*	برازش قابل قبول*
X^2/df	۲/۷۲۹	$۱ \leq x^2/df \leq ۲$	$۲ > x^2/df \leq ۳$
GFI	۰/۹۳۲	$۰/۹۵ \leq GFI \leq ۱$	$۰/۹۰ > GFI \leq ۰/۹۵$
NFI	۰/۹۵۹	$۰/۹۵ \leq NFI \leq ۱$	$۰/۹۰ > NFI \leq ۰/۹۵$
TLI	۰/۹۶۳	$۰/۹۵ \leq TLI \leq ۱$	$۰/۹۰ > TLI \leq ۰/۹۵$
CFI	۰/۹۷۳	$۰/۹۷ \leq CFI \leq ۱$	$۰/۹۵ > CFI \leq ۰/۹۷$
RMSEA	۰/۰۷۴	$۰ \leq RMSEA \leq ۰/۰۵$	$۰/۰۵ > RMSEA \leq ۰/۰۸$



شکل ۲) مدل مرتبه اول تخمین استاندارد الگوی ارزیابی تعالی فردی معلمان

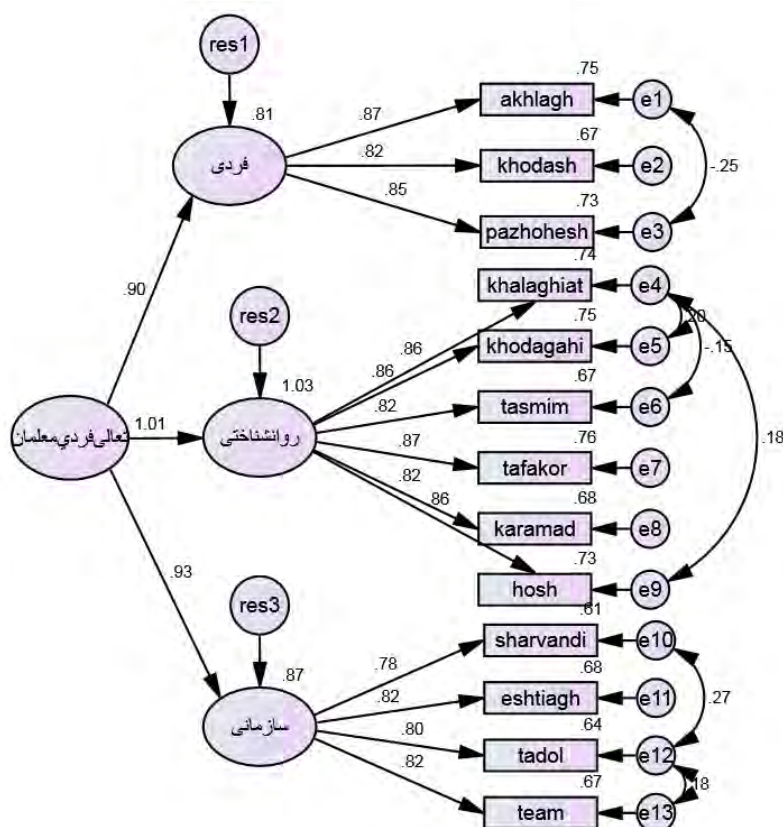
برای بررسی معناداری ارتباط بین متغیرهای مشاهده شده و متغیرهای مکنون نمی‌توان بر اساس بزرگی یا کوچکی ضرایب قضاوت کرد. بلکه باید از شاخص T برای تعیین معناداری ضرایب مسیر بهره برد (Kline, 2011). مشاهده پارامترها و شاخص T در مورد رابطه بین مؤلفه‌ها با خرده مقیاس‌های مربوط نشان می‌دهد که مقدار T در تمامی مؤلفه‌ها بالاتر از (۱/۹۶) بوده و این امر حاکی از وجود رابطه معنادار بین مؤلفه‌ها و عامل‌های مربوط است. به‌گونه‌ای که تمامی متغیرهای مشاهده شده قادر به پیشگویی عامل‌های خود هستند.

در ادامه و به منظور دستیابی به ساختار عاملی دقیق‌تر، از روش تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم استفاده شد. هدف از این شیوه، رسیدن به یک روش معنادارتر از داده‌ها است. در این‌گونه مدل‌ها فرض بر آن است که خود متغیرهای مکنون در واریانس مشترک ناشی از یک یا چند عامل مرتبه بالاتر هستند. به‌عبارت‌دیگر، عامل‌های مرتبه دوم، عامل‌های مرتبه اول به

شمار می‌آیند. شایان ذکر است که از این روش برای مطالعه مناسب بودن ساختار عاملی پرسش‌نامه و تأیید وجود مؤلفه‌های ادعایی سازنده یا پژوهش‌های مربوطه استفاده می‌شود (Kline, 2011). بر این اساس، برای تأیید روایی سازه ابزار و به منظور بررسی ارتباط سه خرده مقیاس تأیید شده مرتبه اول با عامل تعالی فردی معلمان، تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم اجرا شد (شکل شماره ۳) و نتایج نشان داد که مدل دوم اندازه‌گیری مناسب و تمامی اعداد و پارامترهای مدل، معنادار است. شاخص‌های برازش (تناسب) مدل اندازه‌گیری در جدول شماره (۶) نشان داده شده است. مطابق با نتایج، مقادیر شاخص‌های برازندگی مدل اندازه‌گیری مرتبه دوم همانند مرتبه اول نشانگر قابل قبول و مناسب بودن شاخص‌های برازندگی (تناسب) و در نتیجه، برازش و مطلوب بودن مدل اندازه‌گیری است.

جدول ۶. شاخص‌های برازش الگوی تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم

معیارهای برازش	برازش به دست آمده	برازش خوب	برازش قابل قبول
X^2/df	۲/۸۳۹	$۱ \leq X^2/df \leq ۲$	$۲ > X^2/df \leq ۳$
GFI	۰/۹۱۶	$۰/۹۵ \leq GFI \leq ۱$	$۰/۹۰ > GFI \leq ۰/۹۵$
NFI	۰/۹۴۹	$۰/۹۵ \leq NFI \leq ۱$	$۰/۹۰ > NFI \leq ۰/۹۵$
TLI	۰/۹۵۸	$۰/۹۵ \leq TLI \leq ۱$	$۰/۹۰ > TLI \leq ۰/۹۵$
CFI	۰/۹۶۴	$۰/۹۷ \leq CFI \leq ۱$	$۰/۹۵ > CFI \leq ۰/۹۷$
RMSEA	۰/۰۷۸	$۰ \leq RMSEA \leq ۰/۰۵$	$۰/۰۵ > RMSEA \leq ۰/۰۸$



شکل ۳) مدل مرتبه دوم تخمین استاندارد الگوی ارزیابی تعالی فردی معلمان

همچنین، مقادیر شاخص T در مورد رابطه بین خرده مقیاس‌ها با عامل بالاتر از خود، همگی بالاتر از (۱/۹۶) است که حاکی از وجود رابطه معنادار بین آنها است. در مجموع، نتایج تحلیل عاملی مرتبه اول و دوم نشان می‌دهد که این الگو روایی سازه قابل قبول و بسیار خوبی دارد. علاوه بر این، از ضریب آلفای کرونباخ برای بررسی پایایی یا ثبات درونی ابزار استفاده شد و پایایی کلی پرسش‌نامه بر مبنای آلفای کرونباخ معادل (۰/۸۹۹) به دست آمد.

جدول ۷. نتایج ضرایب آلفای کرونباخ برای تعیین پایایی پرسشنامه

مجموع	آلفای کرونباخ	تعداد گویه ها	خرده مقیاس	عاملها
۰/۸۸۵	۰/۹۰۹	۵	دانشوری	قابلیت‌های فردی
	۰/۹۱۷	۱۰	اخلاق‌مداری	
	۰/۸۷۱	۳	معنویت‌گرایی	
۰/۸۸۱	۰/۷۹۶	۴	خلاقیت	عوامل روان‌شناختی
	۰/۹۱۷	۵	خودآگاهی	
	۰/۸۸۹	۴	تصمیم‌گیری	
	۰/۷۹۲	۴	قابلیت‌های فکری	
	۰/۸۷۹	۳	خودکارآمدی	
	۰/۹۸۶	۵	هوشمندی	
۰/۸۹۷	۰/۹۲۳	۴	شهروندی سازمانی	قابلیت‌های حرفه‌ای
	۰/۹۳۳	۳	اشتقاق شغلی	
	۰/۷۶۲	۳	تعادل کار-زندگی	
	۰/۹۵۳	۴	کار تیمی	

نتایج نشان می‌دهد که پایایی هر یک از عوامل نیز از (۰/۷۶۲) تا (۰/۹۸۶) متغیر بود. براین اساس، مقادیر به‌دست‌آمده نشان‌دهنده سطحی قابل‌قبول برای پایایی ابزار و وجود ارتباط نسبتاً بالا در بین گویه‌های هر عامل است. شایان‌ذکر است که حذف هیچ‌یک از گویه‌ها، پایایی این عوامل را افزایش نمی‌دهد.

بحث و نتیجه‌گیری

ارزیابی تعالی فردی معلمان نیازمند یافتن شاخص‌ها و مؤلفه‌های اصلی و اثرگذار نیز برقراری ارتباط میان آن‌هاست. لذا این پژوهش باهدف طراحی و اعتبارسنجی الگوی تعالی فردی معلمان انجام شد. در گام نخست نتایج حاصل از بررسی مصاحبه‌ها با رویکرد تحلیل مضمون، موجب شناسایی ۴۷ مضمون پایه، ۱۳ مضمون سازمان‌دهنده و ۳ مضمون فراگیر (قابلیت‌های فردی، عوامل روان‌شناختی و قابلیت‌های حرفه‌ای) گردید. در گام دوم با استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری، اعتبار و پایایی مدل مشخص شد. در بررسی پیشینه، نتایجی همسو با این پژوهش گزارش نشده است اما در برخی پژوهش‌ها به بررسی مفهوم تعالی منابع انسانی یا توصیفی از تعالی فردی در سازمان پرداخته شده است. در پژوهش (Seyyed Naghavi, vaezi, 2018)

Ghorbanizadeh & Afkaneh به عامل خصوصیات اخلاقی اشاره کرده‌اند. همچنین Rahmani Asle (2012) در پژوهش خود اثرات تعالی فردی را در رسیدن به تعالی سازمانی تأیید کرده بود. (Shahram) 2009 نیز در پژوهش خود نقش خدانشناسی و رفتارهای اخلاقی را در تعالی فردی نشان داده و اثرات آن در عملکرد سازمانی تأیید کرده بود. (Ariffin, 2018) Bush & Nordin نشان داده‌اند که معلمان ممتاز دارای ویژگی‌هایی هم‌چون کارشناس محتوا، تسهیل‌کننده، مربی و مبتکر هستند. همچنین (Hota, Pavani & Gangadhar) 2013 بیان کرده‌اند که سه معیار ارتباط، دانش و تعامل به جمع‌آوری اطلاعات در اولویت رتبه‌بندی معلمان قرار دارند. در پژوهش (Mat Kasim) 2012 نشان داده شده است که معیارهای مهارت ارتباطی و شخصیت معلم در اولویت انتخاب معلمان ممتاز قرار دارد. همچنین (Talwar) 2011 نشان می‌دهد که تعالی سازمانی و تعالی شخصی در برخی از ارزش‌ها مشترک هستند که عبارت‌اند از: تمرکز مشتری، یادگیری مداوم، نوآوری و بهبود، مشارکت و توسعه کارکنان، توسعه مشارکت، سیستم‌ها، مدیریت مبتنی بر فرایند، چابکی و مسؤلیت اجتماعی.

در تبیین نتایج به دست آمده می‌توان اذعان داشت که قابلیت‌های فردی، آن دسته از ویژگی‌هایی هستند که به وسیله دستاوردهای فردی حاصل می‌شوند و در یک دوره زمانی نسبتاً کوتاه به دست نمی‌آیند؛ برای مثال، علاقه‌مند بودن به دانش آموزان، آراستگی، انعطاف‌پذیری از این دسته‌اند. برخی از خصوصیات فردی معلمان، از طریق برنامه‌های ویژه آموزش معلمان حاصل می‌شود. بیشتر این ویژگی‌ها جزء مهارت‌ها یا توانایی‌ها هستند. ضمن این‌که برخی از آن‌ها به گرایش‌ها یا دانش معلم مربوط‌اند. این عوامل با برخی از عوامل زمینه‌مانند: دانش آموزان، همکاران، اولیا و منابع در تعامل هستند؛ از جمله، روحیه دانشوری که در این پژوهش بدان اشاره شد. تحقیقات جدید روانشناسی نشان داده‌اند که خصوصیات فردی معلم از عوامل انسانی تربیتی مهمی به شمار می‌رود که در رفتار عمومی وی آشکار می‌شود. قابلیت‌های فردی معلم از محتوایی که او ارائه می‌کند مهم‌تر است؛ زیرا فرایند آموزش از شخصیت معلم و اینکه او چگونه فکر می‌کند تأثیر می‌پذیرد. موفقیت و ناکامی در تدریس بیشتر به این خصوصیات معلم وابسته است تا مهارت‌های روشی او. مضمون بعدی که در این پژوهش به آن اشاره شد عوامل روان‌شناختی است. یکی از مهم‌ترین و بنیادی‌ترین مهارت‌ها در معلم، شناخت خود است. یعنی توانایی و ظرفیت فرد در شناخت خویشتن نیز شناسایی خواسته‌ها، نیازها و احساسات خویش. این مهارت آن‌چنان اهمیت دارد که در دین مبین اسلام نیز به آن تأکید و توجه زیادی شده است. در دنیای معلمی نیز خودآگاهی می‌تواند به توانمندی معلمی منجر شود که می‌داند چگونه از توانایی‌های خود در مناسب‌ترین حالت استفاده کند. معلمی که شناخت خوب و کاملی

از خود داشته باشد، پیش از هر چیز توانایی خود را در نظر می‌گیرد و در صورتی که احساس کند به درستی از عهده انجام این کار بر نمی‌آید، شیوه‌ی دیگری را انتخاب می‌کند. همچنین افرادی که هوش بالاتری دارند توانایی کنترل، تشخیص و استفاده از توانش‌های هیجانی را دارند و می‌توانند در مواجهه با رویدادها و مشکلات زندگی با گسترش دامنه بینش و ایجاد نگرش مثبت درباره وقایع و استفاده از راهبردهای مناسب برای مقابله با مشکلات، به افزایش سلامت روانی خود کمک کنند. علاوه بر این خوش‌بینی و مثبت‌اندیشی که در این افراد وجود دارد، می‌تواند مقاومت سیستم ایمنی بدن و در نتیجه سلامتی را افزایش دهد. افرادی که هوش بالایی دارند به رویدادهای استرس‌زا به‌عنوان چالش و فرصتی برای یادگیری می‌نگرند، نه تهدیدی برای امنیت؛ در نتیجه اختلال‌های فیزیولوژیکی و هیجانی کمتری را تجربه می‌کنند و به طبع کیفیت زندگی بالاتری دارند. این‌گونه معلمان می‌توانند راهنمای مناسبی برای دانش‌آموزان بوده و در مسیر پیشرفت کمک شایانی به آن‌ها کنند. همچنین می‌توان عنوان کرد که معلمانی که دارای سطوح بالاتری از هوش و خودکارآمدی هستند، انتظارات بیشتری برای غلبه کردن بر مشکلات احتمالی پیش رو دارند و رضایت بیشتری از شغلشان نشان می‌دهند. هرچه خودکارآمدی معلمان بالاتر باشد به خودشان بیشتر اطمینان دارند که کارشان با اهمیت و مفید است و تأثیر مثبتی بر یادگیری دانش‌آموزان خواهد داشت.

قابلیت‌های حرفه‌ای نیز یکی دیگر از موارد شناسایی شده در ارزیابی تعالی فردی معلمان در این پژوهش بود. در این خصوص می‌توان به این نکته اشاره کرد که اشتیاق شغلی که یکی از زیر مقوله‌های این بعد است، شامل حالات ذهنی معلم می‌شود. این حالات ذهنی در ارتباط میان جو مدرسه و نگرش‌های معلم که شامل احساس تعلق، تعهد و رضایت از شغل معلمی است، نقش واسطه دارد. از این رو معلم با حالات ذهنی قدرت، جذب و تعهد (پیشین)، تمام تلاش و کوشش خود را برای بهتر بودن به کار می‌بندد. بنابراین نگرش‌های شغلی بالاتری خواهد داشت. این افراد در کار خود کوشا هستند، انرژی و فعالیت بیشتری را صرف کار می‌کنند و با تعبیری که از جو مدرسه دارند، تعهد، احساس تعلق و رضایت بالاتری را دریافت می‌کنند. افرادی که اشتیاق شغلی بیشتری دارند، انرژی بیشتری را در محیط مدرسه به دیگران منتقل می‌کنند. به همین دلیل ارتباطات دوسویه جو مدرسه و نگرش‌ها بیشتر می‌شود و احساسات و باورهای مثبت آنان نسبت به محیط آموزشی افزایش می‌یابد. همچنین همکاری، کار تیمی، مشورت و همبستگی کارکنان مدرسه به‌ویژه معلمان با یکدیگر و فاصله گرفتن تدریجی معلمان از نقش سنتی خود مبنی بر آموزش صرف، موجب موفقیت بیش‌تر مدرسه خواهد شد. هنگامی که

معلمان احساس کنند که توانایی و ظرفیت آن‌ها برای پرداختن به مشکل یک دانش‌آموز کافی نیست، باید بدانند به کجا مراجعه کنند و از چه امکاناتی برای کمک به دانش‌آموز می‌توانند بهره ببرند. با عنایت به دلایل بی‌شمار، معلم به‌عنوان قطب محوری آموزش و پرورش شناخته می‌شود و نقش معلم ایجاد انگیزه، هدایت و تشویق یادگیرندگان به یادگیری است تا در پرتو راهنمایی‌های داهیانة و فکورانه‌ی وی، دانش‌آموزان، خود راهنمای خویش شوند. بنابراین می‌توان بر این نکته به جد تأکید کرد که کیفیت و قابلیت‌های معلمان شاغل در نظام آموزشی، آیینة تمام‌نمای کیفیت آموزش و پرورش است و اگر هویت آنان به عنوان یک معلم متعالی به درستی شکل نگیرد، قادر به ایفای این نقش مهم نخواهند بود. داشتن قابلیت و توانمندی مهم‌ترین شرط احراز موفقیت‌آمیز هر شغل و حرفه است. این امر به خصوص در آموزش و پرورش و حرفه معلمی اهمیت زیادی دارد؛ زیرا قابلیت معلمان ضامن بقا و تداوم نظام آموزشی و دستیابی به هدف‌های متعالی است. سازمانی که در راه رسیدن به تعالی است نیازمند داشتن منابع انسانی متعالی است و در آموزش و پرورش این نقش بر عهده معلمان و متصدیان این سازمان است. بنابراین هرچه معلمان بیشتر در مسیر تعالی فردی گام بردارند، همان میزان کیفیت نظام آموزشی بهبود می‌یابد و معلمان در انجام وظایف و فعالیت‌های حرفه‌ای خود عملکرد بهتری خواهند داشت. بدین ترتیب گسترش تعالی فردی به عنوان عاملی محوری در بهبود عملکرد حرفه‌ای معلمان و بازده‌های آموزشی دانش‌آموزان است نیز اصلی اساسی در تداوم بخشیدن به شرایط بهینه آموزشی به شمار می‌رود.

در تبیین کلی نتایج به‌دست‌آمده در این پژوهش می‌توان بیان کرد که مدل به‌دست‌آمده نگاه نسبتاً جامع‌تری نسبت به بررسی روابط بین مضامین داشته است و تلاش شده است تا تمام جوانب فردی و سازمانی در شناسایی مضامین مد نظر باشد و به همخوانی بین مضامین و عملکرد معلمان توجه شود. لذا توجه به این مفاهیم موجبات رشد و تعالی معلمان را همراه خواهد داشت. یافته‌های این پژوهش در بخش کمی می‌تواند مورد استفاده مسؤولین سازمان آموزش و پرورش قرار گیرد تا با ایجاد دیدی جامع ارزیابی درستی از عملکرد معلمان مبتنی بر واقعیت داشته باشند و تلاش کنند تا با ارتقای مؤلفه‌های تعالی فردی معلمان موجبات رشد صحیح و همه‌جانبه دانش‌آموزان را نیز میسر سازند.

از جمله محدودیت‌های پژوهش پیش رو، گرفتن وقت برای انجام مصاحبه برای مدیران و معاونین مدارس بود؛ به‌طوری‌که گاهی انجام مصاحبه در وقت اداری تقریباً غیرممکن بود و پژوهشگر در وقت‌های غیر اداری به سراغ مشارکت‌کنندگان می‌رفت و حتی در تابستان نیز فرایند مصاحبه متوقف نشد و این امر باعث طولانی شدن تحقیق گردید. نحوه انتخاب

مشارکت‌کنندگان از دیگر محدودیت‌های پژوهش حاضر به شمار می‌آید. برای این منظور چهارچوب نمونه‌گیری تعیین و از بین مدارس موفق، مدیران و معاونین با سابقه و کارآمد با روش نمونه‌گیری هدفمند و قضاوتی انتخاب گردیدند. با توجه به نتایج به دست آمده پیشنهاد می‌شود که الگوی تعالی فردی معلمان به عنوان ابزاری برای ارزیابی عملکرد معلمان و انتخاب معلم ممتاز، قرار گیرد. لذا به مسئولین امر پیشنهاد می‌گردد الگوی اکتشافی در این پژوهش را مورد توجه قرار داده و در خصوص بهره‌گیری از آن تصمیم‌گیری کنند. مشارکت، امری بدیهی است که رشد فردی معلمان را بهبود می‌بخشد. از این رو به مدیران مدارس و مسئولین سازمان آموزش و پرورش پیشنهاد می‌شود به بحث توسعه و گسترش فعالیت‌های مشارکتی معلمان در برنامه‌ریزی‌های آموزشی توجه ویژه داشته باشند. از طرف دیگر با استفاده از مکانیسم‌های بازخورد و تشکیل انجمنی جهت تحلیل آن در وزارت خانه، می‌توان بازخورد معلمان را نسبت به امر مشارکت در تصمیم‌گیری بررسی کرد. ارتقای تعالی فردی معلمان امری است که باید در مرحله آماده‌سازی معلمان، به آن توجه شود. لذا ضروری است در محتوا و ماهیت دوره‌های آموزشی دانشگاه فرهنگیان تغییراتی اعمال شود و به مؤلفه‌های تعالی فردی توجه ویژه‌ای شود. در بخش آموزش نیروی انسانی وزارت خانه نیز، شورایی جهت ارزشیابی این دوره‌ها، بر اساس مؤلفه‌های تعالی فردی معلمان، تشکیل گردد و وظیفه آن شناخت و جذب معلمان برجسته و توانمند و همچنین ارزشیابی کیفیت اجرای دوره‌ها باشد.

منابع

- Abdolmalaki, S., & Ahmadifar, R. (2020). Provides a high-performance model of school management performance based on the three-pronged model. *Journal of School Administration (Jsa)*, 8(3): 1-28.
- Arefnejad, S. (2019). The process of forming teachers' professional identities (mixed research). Thesis for obtaining a specialized doctorate degree, *Department of Educational Sciences*, University of Tabriz. [in Persian].
- Ariffin, T., Faekah, T., Bush, T., & Nordin, H. (2018). Framing the roles and responsibilities of Excellent Teachers: Evidence from Malaysia. *Teaching and Teacher Education*, 73, 14-23.
- Attride-Stirling, J. (2001). Thematic networks: an analytic tool for qualitative research. *Sage Journal Qualitative Research*, 1(3): 385-405.
- Escrig-Tena, A., García-Juan, B., & Segarra, M. (2019). Drivers and internalisation of the EFQM excellence model. *International Journal of Quality & Reliability Management*, 36(3): 398-419.

- Garcia-Santos, S. C., Almeida, L. S., & Werlang, B. S. G. (2012). Human excellence: The contribution of personality. *Paidéia (Ribeirão Preto)*, 22(52): 271-279.
- Hota, S., Pavani, H., & Gangadhar, S. (2013). Evaluating Teachers Ranking Using Fuzzy AHP Technique. *International Journal of Soft Computing and Engineering (IJSCE)*, 2(6): 2231-2307.
- Hung Do, Q., & Chen, J. F. (2013). An Evaluation of Teaching Performance: The Fuzzy AHP and Comprehensive Evaluation Approach. *Industrial Engineering and Systems Management Feng Chia University*, 3(10): 90-99.
- Jankal, R. (2014). The role of innovation in the assessment of the excellence of enterprise subjects. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 109, 541 – 545.
- Johnson, D. M. (2015). The Relationship between Compassion Fatigue and Self-Transcendence among Inpatient Hospice Nurses. *Dissertation for the degree of Nursing Practice*, Walden University.
- Khwaja Kulki, E. (2015). Identify the criteria for selecting a sample teacher. *Second National Conference on Sustainable Development in Educational Sciences and Psychology, Social and Cultural Studies*. [in Persian].
- Lindvall, J., & Ryve, A. (2019). Coherence and the positioning of teachers in professional development programs. A systematic review. *Educational Research Review*, 27(1): 140-154.
- Mat Kasim, M., Ramli, R. I., Haslinda, G., Mohd, I., Mohmad, K. F., & Vikneswari, S. (2012). Prioritization of Criteria in Teacher-Candidate Selection Process by a Pairwise Comparison Method. *Knowledge Management International Conference (KMICe), Johor Bahru, Malaysia*, 4 – 6.
- McCarthy, V. L., Ling, J., & Carini, R. M. (2013). The role of self-transcendence: A missing variable in the pursuit of successful aging. *Research in Gerontological Nursing*, 6(3): 176-186.
- Mohammadi, A., Alizadeh, M., & Mohammadi, M. (2015). Investigating the Theoretical Foundations of Individual Excellence in Organization from the Perspective of the Holy Quran. *Islamic Management Quarterly*, 12, 133-154. [in Persian].
- Montenegro, H. (2020). Teacher educators' conceptions of modeling: A phenomenographic study. *Teaching and Teacher Education*, 94, 103-142.
- Newman, B., & Newman, P. (2014). Development through life: A psychosocial approach. *Stamford, CT*: Cengage Learning.
- Norberg, A., Lundman, B., Gustafson, Y., Norberg, C., Fischer, R. S., & Lovheim, H. (2015). Self-transcendence among very old people- its associations to social and medical factors and development over five years. *Archives of Gerontology and Geriatrics*, 61(2): 1-25.

- Ozgoli, M. (2013). An Introduction to the Typology and Definition of Human Resources Excellence in Some Human Schools. *Human Resource Management Research*, 2(4): 151-181. [in Persian].
- Reed, P. G. (2014). The theory of self-transcendence. In Smith, M. J, Liehr, P. R. (Eds.), *Middle range theory for nursing* (3rd ed, 145-165). New York, NY: Springer.
- Rahmani Asl, M. (2012). Individual conducts in Allamah Jafari thoughts and its impacts on organizational excellence. *Naja Human Resources*, 2(26): 65-86. [in Persian].
- Seyed Naghavi, M., Vaezi, R., Ghorbani Zadeh, V., & Afkaneh, M. (2018). A Model of Human Resources Excellence for Iranian Governmental Organizations. *Public Organizations Management*, 6(2): 11-26. [in Persian].
- Shahram, V. (2009). Presenting individuals excellence model in the organization by considering Islamic instructions. *Master thesis*, Godarzi G R. Imam Sadegh University. [in Persian].
- Sparkman, T. E. (2015). Human Resource Development in Brazil: National Challenges International Issues. *Human Management International Digest*, 24, 25-39.
- Stoeger, H., & Gruber, H. (2014). Cultures of expertise: The social definition of individual excellence. *Talent Development and Excellence*, 6, 1-10.
- Talebi, Z. (2019). Identifying and prioritizing the factors affecting the development of professional ethics of Guilan Education Organization using an interpretive structural model. Thesis for obtaining a master's degree in public administration - organizational behavior, *Qadir Institute of Higher Education*, Langrud. [in Persian].
- Talwar, B. (2011). Comparative study of frame work, criteria and criterion weighting of excellence models. *journal of Measuring business excellence*, 15(1): 49-65.
- Taylor. P. (2020). The complexity of teacher professional growth – unravelling threads of purpose, opportunity and response. *Professional Development in Education*, DOI: 10.1080/19415257.2020.1747106.
- Venter, H. j. (2012). Maslow's Self-Transcendence: How It Can Enrich Organization Culture and Leadership. *Humanities and Technology*, 2(7): 65-71.
- Yin-Che, C., & Yen-Jung, W. (2016). Application and development of the people capability maturity model level of an organization. *Total Quality Management & Business Excellence*, 9(6): 84-103.