

تاثیر ارادت شغلی مدیران بر بهبود عملکرد آموزشی و پرورشی مدارس و اخلاق حرفه‌ای معلمان

جهت ارائه مدل در آموزش و پرورش استان مازندران

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

نوع مقاله: پژوهشی

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۷/۰۵

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۹/۱۶

چکیده

هدف: هدف از پژوهش حاضر، بررسی تاثیر ارادت شغلی مدیران بر بهبود عملکرد آموزشی و پرورشی مدارس و اخلاق حرفه‌ای معلمان جهت ارائه مدل در آموزش و پرورش استان مازندران بود.

روش: این پژوهش از نظر هدف، کاربردی بود که با رویکرد آمیخته (کیفی و کمی) با طرح اکتشافی انجام شد. در رویکرد کیفی، از روش تحلیل محتوا و در رویکرد کمی از روش توصیفی از نوع پیمایشی استفاده شد. جامعه آماری آن را در بخش کیفی، مدیران ارشد و خبرگان آموزش و پرورش استان مازندران به تعداد ۲۰ نفر و در بخش کمی، معلمان مدارس آموزش و پرورش استان مازندران به تعداد ۳۳۵۶۷ نفر تشکیل دادند که در بخش کیفی از روش نمونه‌گیری هدفمند و با در نظر گرفتن قانون اشباع تعداد ۱۰ نفر و در بخش کمی بر اساس فرمول کوکران تعداد ۳۸۰ نفر با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه-ای بر حسب مقطع تحصیلی به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. جهت جمع‌آوری داده‌ها از پرسش‌نامه محقق ساخته ارادت شغلی با ۵۵ سوال، پرسش‌نامه عملکرد آموزشی زندگی (۱۳۹۲) با ۲۵ سوال، پرسش‌نامه محقق ساخته عملکرد پرورشی با ۱۲ سوال و پرسش‌نامه اخلاق حرفه‌ای کادوزیر (۲۰۰۲) با ۲۵ سوال استفاده شد. روایی صوری و محتوایی ابزارها به تایید اساتید راهنما و مشاور رسید و روایی سازه آن‌ها با بارعاملی بیش‌تر از ۰/۵- محاسبه شد که مورد تایید بود. و پایایی ترکیبی و آلفای کرونباخ آن‌ها نیز بالای ۰/۷- محاسبه شد که مورد تایید بود. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون‌های تحلیل عاملی اکتشافی، تحلیل عاملی تاییدی و معادلات ساختاری استفاده شد.

یافته‌ها: نتایج نشان داد که: متغیر ارادت شغلی دارای دو بعد «سازمانی و فردی» است. بعد سازمانی دارای شش مؤلفه (جو سازمان، عدالت سازمان، سیستم پاداش، امنیت شغلی، پشتیبانی مدیریت، فرهنگ سازمان) و بعد فردی دارای سه مؤلفه (تعهد به کار، انگیزه شغلی و احساس مثبت نسبت به کار) می‌باشد که بعد سازمانی با بارعاملی ۰/۹۷۷ دارای تأثیر بیش‌تر و بعد فردی با بارعاملی ۰/۹۲۲ دارای تأثیر کم‌تر است.

نتیجه‌گیری: همچنین نتایج آزمون معادلات ساختاری نشان داد که: تاثیر ارادت شغلی مدیران بر بهبود عملکرد آموزشی و پرورشی مدارس و اخلاق حرفه‌ای معلمان در آموزش و پرورش استان مازندران مثبت و معنادار می‌باشد و ارادت شغلی مدیران بیشترین تاثیر را بر اخلاق حرفه‌ای معلمان دارد. همچنین مدل ارائه شده دارای برازش مناسب می‌باشد.

واژگان کلیدی: ارادت شغلی، عملکرد آموزشی و پرورشی، اخلاق حرفه‌ای

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

^۲ استاد یار گروه مدیریت آموزشی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران. ruosefi@yahoo.com

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

مقدمه

آموزش و پرورش را می‌توان یکی از ارکان اساسی هر جامعه دانست. بقاء، دوام و پیشرفت هر جامعه به کیفیت تعلیم و تربیت آن بستگی دارد. آموزش و پرورش به واسطه داشتن رسالت فردی و جمعی هدایتگر توسعه و پیشرفت است. رسیدن به این هدف در پرتو مدیریت موثر این سازمان امکان‌پذیر است. امروزه مدیریت به عنوان حرفه و تخصصی مطرح می‌شود که اجرای آن مستلزم دانش و تجربه است. مطالعه دانش مدیریت نشان می‌دهد که اندیشه ارادت و تعهد به شغل یکی از موضوعات مهم در مباحث مربوط به مدیریت و رهبری سازمان‌ها است. این اندیشه، یکی از ارزش‌های اساسی است که سازمان می‌تواند بر آن متکی باشد و کارکنان را براساس آن ارزشیابی کند. منظور از ارادت شغلی، نوعی پیوستگی عاطفی و روانی با شغل است که در آن فرد شغل و اجزای آن را از خود می‌داند، با آن تعیین هویت می‌کند، با اهداف و ارزش‌های سازمانی همسویی نموده و برای تحقق آن‌ها از هیچ کوششی دریغ نمی‌کند (Entesar fomani, 2015).

کارکنانی که دارای ارادت و تعهد بالایی هستند، نظم و انضباط بیشتری در کار خود دارند، مدت بیشتری در سازمان می‌مانند و بیشتر و بهتر از سایرین کار می‌کنند (Fatwa & Dessy, 2016). لذا همین امر موجب بهبود عملکرد سازمان خواهد شد. در آموزش و پرورش وقتی کارکنان در حرفه و شغل خود احساس تعهد و وابستگی نداشته باشند و محیط کار برای آن‌ها لذت بخش نباشد، آن‌ها تا آخرین روزهای زندگی شغلی خود موجبات رنجش خاطر خود و دیگران را فراهم می‌سازند و با عدم ایفای نقش مطلوب و موثر به رسالت خود که پرورش انسان‌هایی آگاه، روشن فکر و مسئولیت پذیر است لطمه وارد می‌کند. این امر، به تدریج موجب کاهش کیفیت عملکرد آموزشی خواهد شد (کریمی و جهان، ۱۳۹۷). مدیریت در نظام آموزشی به عنوان یکی از عوامل مهم بهبود و اثربخشی مدارس و به تبع آن آموزش و پرورش کارآمد شناخته شده است (Abili, et al, 2014).

با فراهم کردن زمینه‌های رشد و پیشرفت معلمان، کارکنان و دانش‌آموزان نقش مهمی در عملکرد آموزشی و پرورشی مدارس دارند. از طرفی اخلاق حرفه‌ای یکی از موضوعات مرتبط با اخلاق و مسئولیت اجتماعی در مدیریت است که در دهه‌های اخیر اهمیتی روزافزون یافته و سازمان‌ها و مدیران از جمله مدیران آموزشی به آن توجه کرده‌اند. اخلاق حرفه‌ای، مجموعه‌ای از اصول و استانداردهای سلوک بشری است که رفتار افراد و گروه‌ها را تعیین می‌کند. در حقیقت اخلاق حرفه‌ای، یک فرایند تفکر عقلانی است که هدف آن محقق کردن این امر است که در سازمان چه ارزش‌هایی را چه موقع باید حفظ و اشاعه نمود (Kopar & Johnson, 2020).

اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها، بهره‌وری را افزایش می‌دهد، ارتباط‌ها را بهبود می‌بخشد و درجه ریسک را کاهش می‌دهد؛ زیرا هنگامی که اخلاق حرفه‌ای در سازمان حاکم است، جریان امور آسان می‌شود و مدیر قبل از ایجاد هرگونه بحرانی، از آن آگاه می‌شود (Atarzadeh, Satari, 2018). رعایت اخلاق در سازمان‌های آموزشی تضمین کننده سلامت فرایند یاددهی-یادگیری در آموزش است و موجب افزایش تعهد پاسخگویی معلمان نسبت به نیازهای دانش‌آموزان می‌شود.

تحقیقات نشان داده‌اند که اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد شغلی معلمان موثر است (Shafiee, et al 2018). Hasani, Moghadami Khorasani (2020)، در پژوهشی با عنوان «رابطه اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی» که بر روی ۵۰ نفر از کارکنان شهرک صنعتی شاهرود انجام دادند، به این نتایج دست یافتند که؛ هفت مولفه از اخلاق حرفه‌ای شامل صادق بودن، عدالت و انصاف، وفاداری کارکنان، برتری جویی و رقابت طلبی، احترام به دیگران، همدردی با دیگران و رعایت احترام نسبت به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی با تعهدسازمانی رابطه معناداری دارد. ولی مولفه مسئولیت‌پذیری با تعهدسازمانی رابطه معناداری ندارد. Ghanbarzadeh, et al (2019) در پژوهشی با عنوان «طراحی الگوی اخلاق

حرفه‌ای معلمان: یک مطالعه آمیخته» که بر روی ۳۸۷ نفر از معلمان آموزش و پرورش شهر تهران انجام دادند، به این نتایج دست یافتند که؛ اخلاق حرفه‌ای معلمان دارای هشت مؤلفه اساسی است که عبارتند از: معنویت، شخصیت، خودشناسی، مسئولیت اخلاقی در قبال دانش‌آموزان، مسئولیت اخلاقی در قبال اولیا و سرپرستان، مسئولیت اخلاقی در قبال حرفه و همکاران، مسئولیت اخلاقی در قبال سازمان و اداره و مسئولیت اجتماعی. همچنین معلمان شهر تهران معتقدند مسئولیت اخلاقی در قبال اولیا بیشتر از دیگر مؤلفه‌ها، و مسئولیت اخلاقی در قبال سازمان و اداره کمتر از دیگر مؤلفه‌ها رعایت می‌شود. Habib (۲۰۲۰) در پژوهشی با عنوان «اخلاق حرفه‌ای در بین اساتید دانشگاه در رابطه با هوش اجتماعی» به بررسی رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و هوش اجتماعی اساتید دانشگاه پرداختند و به این نتایج دست یافتند که؛ اختلاف معناداری در میانگین نمره اخلاق حرفه‌ای اساتید زن و مرد وجود ندارد. بین اخلاق حرفه‌ای و هوش اجتماعی اساتید دانشگاه رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

Eliyana, et al (2019) در پژوهشی با عنوان «رضایت شغلی و تعهد سازمانی با تاثیر رهبری تحول‌گرا نسبت به عملکرد کارکنان» به این نتایج دست یافتند که؛ رهبری تحول‌آفرین تأثیر مستقیمی بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی دارد. با این حال، رهبری تحول‌آفرین وقتی با تعهد سازمانی مداخله می‌کند، نمی‌تواند تأثیر قابل توجهی بر عملکرد داشته باشد و همچنین نمی‌تواند تأثیر مستقیم بر عملکرد کارکنان بگذارد. Meriac (2015) در پژوهشی با عنوان «بررسی روابط بین اخلاق حرفه‌ای، انگیزه شغلی و عملکرد» به این نتایج دست یافت که؛ بین اخلاق حرفه‌ای و عملکرد شغلی و انگیزش شغلی رابطه معناداری وجود دارد و برای افزایش سطح عملکرد شغلی باید به جنبه‌های اخلاقی توجه جدی مبذول داشت. با توجه اینکه حرفه معلمی با کودکان و آموزش آنان سروکار دارد، لذا باید در کنار مهارت تدریس، به اصول اخلاقی نیز پایبند باشند؛ زیرا معلمانی که به اخلاق حرفه‌ای معتقد و مجهز نباشند، مسلماً جامعه را در تحقق اهداف آموزشی با مشکلات جدی مواجه خواهند کرد. بنابراین با عنایت به مطالب ارائه شده، سوال اصلی پژوهش حاضر این است که: تاثیر ارادت شغلی مدیران بر بهبود عملکرد آموزشی و پرورشی مدارس و اخلاق حرفه‌ای معلمان جهت ارائه مدل در آموزش و پرورش استان مازندران چگونه است؟ دیگر سوال های پژوهش به شرح ذیل می باشد:

- ۱- ابعاد ارادت شغلی در آموزش و پرورش استان مازندران کدامند؟ ۲- رتبه‌بندی ابعاد ارادت شغلی در آموزش و پرورش استان مازندران چگونه است؟ ۳- تاثیر ارادت شغلی مدیران بر بهبود عملکرد آموزشی و پرورشی مدارس در آموزش و پرورش استان مازندران چگونه است؟ ۴- تاثیر ارادت شغلی مدیران بر اخلاق حرفه‌ای معلمان در آموزش و پرورش استان مازندران چگونه است؟ ۵- مدل تاثیر ارادت شغلی مدیران بر بهبود عملکرد آموزشی و پرورشی مدارس و اخلاق حرفه‌ای معلمان در آموزش و پرورش استان مازندران چگونه است؟

روش شناسی

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی^۱ بود. روش پژوهش ترکیبی و طرح پژوهش نیز از نوع طرح تحقیق آمیخته اکتشافی (کیفی- کمی) بود. جامعه آماری تحقیق در بخش کیفی شامل مدیران ارشد و خبرگان آموزش و پرورش استان مازندران که دارای مدرک تحصیلی دکتری و سابقه مدیریتی بالای ۱۰ سال بودند به تعداد ۲۰ نفر شناسایی و در بخش کیفی از نظرات آنان استفاده شد.

^۱- Applied Res

در بخش کمی معلمان مقطع ابتدایی (اول و دوم) و متوسطه (اول و دوم) مدارس آموزش و پرورش استان مازندران به تعداد ۳۳۵۶۷ نفر که در بخش کمی از نظرات آنان استفاده شد. حجم نمونه در بخش کیفی با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند و با در نظر گرفتن قانون اشباع به تعداد ۱۰ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. پژوهشگر بعد از مصاحبه نهم با اشباع داده‌ها مواجه شد، ولی جهت اطمینان از کفایت داده‌ها، فرایند مصاحبه تا نفر دهم ادامه یافت، لذا نمونه آماری در این بخش ۱۰ نفر می‌باشد.

در بخش کمی بر اساس فرمول کوکران در سطح اطمینان ۹۵٪ و خطای اندازه‌گیری $\alpha=5\%$ ، تعداد ۳۸۰ نفر با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای بر حسب مقطع تحصیلی به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند.

با توجه به مراحل انجام تحقیق، مناسب‌ترین روش برای گردآوری اطلاعات مورد نیاز، برای تعیین مدل ثانویه تحقیق (اصلاح مدل اولیه پیشنهادی)، مصاحبه با خبرگان (۱۰ نفر از مدیران ارشد و خبرگان آموزش و پرورش استان مازندران) بوده است. علت انتخاب این روش به عنوان یک روش جمع‌آوری اطلاعات، بالا بردن صحت و اطمینان از مدل نهایی تحقیق می‌باشد. در جدول ۱ سؤال‌های فرایند مصاحبه نشان داده شده است.

جدول ۱. سؤال‌های مصاحبه با خبرگان

ردیف	سؤال
۱	ارادت شغلی به چه معناست؟ یا شما چه ادراکی نسبت به مفهوم ارادت شغلی دارید؟
۲	به نظر شما ابعاد و شاخص‌های ارادت شغلی چه می‌باشد؟
۳	به نظر شما ارادت شغلی مدیران چه نقشی بر بهبود عملکرد آموزشی و پرورشی مدارس می‌توانند داشته باشند؟
۴	به نظر شما ارادت شغلی مدیران چه نقشی بر اخلاق حرفه‌ای معلمان می‌توانند داشته باشند؟

در بخش کمی نیز با توجه به اهداف پژوهش و ماهیت آن، مناسب‌ترین روش برای گردآوری اطلاعات مورد نیاز، برای تعیین مدل نهایی تحقیق، استفاده از تکمیل پرسشنامه‌های بسته بین نمونه‌های انتخاب شده از بین اعضای جامعه هدف بوده است. علت انتخاب این روش به عنوان یک روش جمع‌آوری اطلاعات، اقتضای هدف پژوهش و لزوم کسب اطلاعات معتبر بود.

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

- پرسش‌نامه عملکرد آموزشی زندگی (۱۳۹۲): این پرسش‌نامه دارای ۲۵ سوال و در طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت (خیلی کم، کم، متوسط، زیاد و خیلی زیاد) طراحی و تنظیم شده و به ترتیب از ۱ تا ۵ نمره‌گذاری می‌شود.

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

- پرسش‌نامه اخلاق حرفه‌ای کادوزیر (۲۰۰۲): این پرسش‌نامه دارای ۲۵ سوال و ۸ بعد «مسئولیت پذیری، صادق بودن،

عدالت و انصاف، وفاداری، برتری جویی، احترام به دیگران، همدردی با دیگران و رعایت ارزش‌ها» می‌باشد که در طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت (خیلی کم، کم، متوسط، زیاد و خیلی زیاد) طراحی و تنظیم شده و به ترتیب از ۱ تا ۵ نمره‌گذاری می‌شود.

روایی^۱ و پایایی^۲ ابزار پژوهش: همان طور که در جدول ۲ مشاهده می‌شود، مقادیر AVE برای کلیه مؤلفه‌ها بزرگتر از ۰/۵ هستند، بنابراین مدل صاحب روایی همگرا است.

جدول ۲. روایی ابزارهای گردآوری داده‌ها

پرسش‌نامه	ردیف	متغیرهای پنهان	کد متغیر	AVE
ارادت شغلی	۱	عملکرد آموزشی	SS2	۰/۶۷۰
	۲	عملکرد پرورشی	SS3	۰/۶۹۷
	۳	جو سازمان	AA	۰/۹۵۲
	۴	عدالت سازمان	AB	۰/۹۵۳
	۵	سیستم پاداش	AC	۰/۸۲۴
	۶	امنیت شغلی	AD	۰/۹۴۹
	۷	پشتیبانی مدیریت	AE	۰/۶۹۲
	۸	فرهنگ سازمان	AF	۰/۹۸۸
	۹	تعهد به کار	BA	۰/۸۳۳
	۱۰	انگیزه شغلی	BB	۰/۸۹۴
اخلاق حرفه‌ای	۱۱	احساس مثبت نسبت به کار	BC	۰/۹۶۱
	۱۲	مسئولیت پذیری	EA	۰/۹۰۶
	۱۳	صادق بودن	EB	۰/۸۷۰
	۱۴	عدالت و انصاف	EC	۰/۸۹۱
	۱۵	وفاداری	ED	۰/۷۵۵
	۱۶	برتری جویی	EE	۰/۹۴۶
	۱۷	احترام به دیگران	EF	۰/۸۶۰
	۱۸	همدردی با دیگران	EG	۰/۸۳۸
	۱۹	رعایت ارزش‌ها	EH	۰/۹۵۱

محقق جهت سنجش پایایی ابزارها از آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی استفاده نموده است. آزمون آلفای کرونباخ برای بررسی همبستگی درونی سؤالات در خارج از مدل است و برای تک تک متغیرها گرفته می‌شود. ضریب آلفا باید بالای

Validity-۱

۲- Reliability

۰/۷ باشد. همچنین آزمون پایایی ترکیبی، همبستگی درونی سوالات را درون مدل بررسی می‌کند. که مقدار آن باید بالای ۰/۷ باشد. همان طور که در جدول ۳ مشاهده می‌شود برای تمام مؤلفه‌ها، آلفای کرونباخ بالاتر از ۰/۷ و مقادیر پایایی ترکیبی بالاتر از ۰/۷ هستند، لذا مدل اندازه‌گیری صاحب پایایی است.

جدول ۳. پایایی ابزارهای گردآوری داده‌ها

پرسش‌نامه	ردیف	متغیرهای پنهان	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی
ارادات شغلی	۱	عملکرد آموزشی	۰/۹۷۹	۰/۹۸۱
	۲	عملکرد پرورشی	۰/۹۶۰	۰/۹۶۵
	۳	جو سازمان	۰/۹۹۰	۰/۹۹۲
	۴	عدالت سازمان	۰/۹۹۳	۰/۹۹۴
	۵	سیستم پاداش	۰/۹۴۶	۰/۹۵۹
	۶	امنیت شغلی	۰/۹۸۷	۰/۹۸۹
	۷	پشتیبانی مدیریت	۰/۹۲۶	۰/۹۴۰
	۸	فرهنگ سازمان	۰/۹۹۸	۰/۹۹۸
	۹	تعهد به کار	۰/۹۶۰	۰/۹۶۸
	۱۰	انگیزه شغلی	۰/۹۷۰	۰/۹۷۷
اخلاق حرفه‌ای	۱۱	احساس مثبت نسبت به کار	۰/۹۹۳	۰/۹۹۴
	۱۲	مسئولیت پذیری	۰/۹۴۸	۰/۹۶۷
	۱۳	صادق بودن	۰/۹۲۵	۰/۹۵۲
	۱۴	عدالت و انصاف	۰/۹۳۹	۰/۹۶۱
	۱۵	وفاداری	۰/۸۳۷	۰/۹۰۲
	۱۶	برتری جویی	۰/۹۷۱	۰/۹۸۱
	۱۷	احترام به دیگران	۰/۹۱۸	۰/۹۴۸
	۱۸	همدردی با دیگران	۰/۹۳۵	۰/۹۵۴
	۱۹	رعایت ارزش‌ها	۰/۹۷۴	۰/۹۸۳

روش تجزیه و تحلیل داده‌ها و تبیین سؤال‌های پژوهش: روش تحقیق در این پژوهش ترکیبی است: الف- بخش کیفی؛ برای تحلیل داده‌های کیفی پژوهش از تحلیل محتوا استفاده شد. در این طرح مراحل تحلیل داده‌های کیفی گردآوری شده، در دو مرحله کدگذاری باز و کدگذاری محوری انجام شده است.
 ب- بخش کمی؛ برای رسیدن از مدل ثانویه به مدل نهایی تحقیق، با نظرسنجی از نمونه‌های آماری و بکارگیری معادلات ساختاری^۱ بطور اخص از نرم‌افزار PLS و SPSS استفاده شد.

^۱ - ISM

یافته‌ها

الف) بخش کیفی: در این پژوهش براساس اطلاعات به دست آمده از طریق مصاحبه با خبرگان، ۹۱ شاخص شناسایی شدند که در ۲ بعد «سازمانی و فردی» دسته‌بندی شدند. در نهایت فرآیند تلفیق مصاحبه‌های صورت گرفته، انجام و نتایج در قالب جدول ۴ ارائه شد:

جدول ۳. تلفیق شاخص‌های استخراج شده از خبرگان در متغیر ارادت شغلی

ردیف	ابعاد	تعداد شاخص‌های شناسایی شده از هر مصاحبه شونده										
		۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	
۱	سازمانی	۷	۴	۶	۴	۸	۹	۶	۵	۹	۴	۳۷
۲	فردی	۴	۳	۲	۲	۳	۴	۳	۳	۳	۳	۱۸
۴	جمع کل	۱۱	۷	۸	۶	۱۱	۱۳	۹	۶	۱۲	۷	۵۵

نتایج حاصل از جدول ۴-۵ نشان می‌دهد پس از اجرای فرآیند تلفیق شاخص‌ها، تعداد ۵۵ شاخص شناسایی و تأیید قرار گرفت که به پرسش‌نامه خبرگان تبدیل و جهت تأیید نظر نهایی آنان مورد استفاده قرار گرفتند تا پرسش‌نامه نهایی حاصل شوند.

ب) بخش کمی: ویژگی‌های جمعیت شناختی پاسخ دهندگان: نتایج فراوانی جنسیت پاسخ‌گویان نشان داد که؛ ۵۳/۴ درصد از نمونه آماری را مردان و ۴۶/۶ درصد را زنان تشکیل می‌دهند. نتایج فراوانی سن پاسخ‌گویان نشان داد که؛ ۲۳/۴ درصد از نمونه آماری در گروه سنی کمتر از ۴۰ سال، ۴۶/۱ درصد در گروه سنی ۴۰ تا ۵۰ سال و ۳۰/۵ درصد در گروه سنی بالای ۵۰ سال قرار دارند.

نتایج فراوانی سابقه کاری پاسخ‌گویان نشان داد که؛ ۱۳/۷ درصد از نمونه آماری دارای سابقه کاری کمتر از ۱۰ سال، ۴۸/۲ درصد دارای ۱۰ تا ۲۰ سال و ۳۸/۱ درصد دارای سابقه کاری بالای ۲۰ سال می‌باشند. نتایج فراوانی مدرک تحصیلی پاسخ‌گویان نشان داد که؛ ۲/۱ درصد از نمونه آماری دارای مدرک تحصیلی فوق دیپلم، ۲۹/۵ درصد لیسانس، ۴۳/۹ درصد فوق لیسانس و ۲۴/۵ درصد دارای مدرک تحصیلی دکتری می‌باشند. نتایج فراوانی مقطع تدریس پاسخ‌گویان نشان داد که ۱۹/۲ درصد از نمونه آماری در مقطع دوره ابتدایی اول، ۲۱/۳ درصد در مقطع دوره ابتدایی دوم، ۲۷/۴ درصد در مقطع دوره متوسطه اول و ۳۲/۱ درصد در مقطع دوره متوسطه دوم مشغول به تدریس می‌باشند.

تشخیص نرمال بودن متغیرها: جهت تشخیص نرمال بودن متغیرهای پژوهش از، از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف K-S استفاده شد.

جدول ۴. نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای متغیرهای تحقیق

ردیف	متغیر	حجم نمونه	سطح معناداری
۱	ارادت شغلی	۳۸۰	۰/۰۸۸
۲	عملکرد آموزشی		۰/۱۷۷
۳	عملکرد پرورشی		۰/۱۵۶
۴	اخلاق حرفه‌ای معلمان		۰/۱۵۱

براساس داده‌های جدول ۴-۱۸، چون در سطح اطمینان ۹۵٪ و خطای اندازه‌گیری $\alpha = 5\%$ ، سطح معناداری برای متغیرهای پژوهش بزرگتر از ۰/۰۵ محاسبه شد ($Sig > 0/05$)، لذا توزیع داده‌ها نرمال است و جهت تجزیه و تحلیل استنباطی داده‌ها، استفاده از آزمون‌های آماری پارامتریک مجاز است □

محاسبه کفایت حجم نمونه و بررسی کفایت و تقارن داده‌ها: در جدول ۵: نتایج حاصل از شاخص کا ام او و آزمون بارتلت روی شاخص‌های موجود و شناسایی شده برای متغیرهای مدل پژوهش را می‌توان مشاهده کرد.

جدول ۵. نتایج آزمون (کا ام او) و بارتلت

نتایج	آزمون
۰.۸۸۰	ضریب کفایت نمونه‌گیری (کا ام او)
۵۲۱۵۴.۰۹۰	کای اسکوئر
۳۵۰۹	درجه آزادی
۰.۰۰۰۰	سطح معناداری

تاثیر ارادات شغلی مدیران بر بهبود عملکرد آموزشی و پرورشی مدارس و اخلاق حرفه‌ای معلمان جهت ارائه مدل در آموزش و پرورش استان مازندران

براساس نتایج به دست آمده، شاخص (KMO) بزرگتر از ۰/۶ بوده و مقادیر تقریباً نزدیک به یک را نشان می‌دهد که حاکی از کفایت حجم نمونه بر اساس شاخص‌های شناسایی شده برای تحلیل عاملی بود. سطح معنی‌داری ۰/۰۰۰ برای آزمون بارتلت نیز نشان‌دهنده مناسب بودن متغیر پژوهش برای تحلیل عاملی بود.

بررسی سوالات پژوهش: ۱- ابعاد ارادات شغلی در آموزش و پرورش استان مازندران کدامند؟ جهت بررسی و پاسخ‌گویی به این سؤال پژوهش از پرسش‌نامه محقق ساخته ارادات شغلی به عنوان ابزار گردآوری داده‌ها استفاده شد. این پرسش‌نامه با ۵۵ سؤال تدوین شد که از طریق تحلیل عاملی اکتشافی برای کشف ابعاد، مولفه‌ها و رتبه‌بندی آن‌ها مورد استفاده قرار گرفت. در ادامه برای تایید ابعاد ارادات شغلی از تحلیل عاملی تاییدی استفاده شد که نتایج در جدول ۶ ارائه شده است:

جدول ۶. نتایج حاصل از یافته‌های تحلیل عاملی تاییدی

متغیر	بعد	t-value	ضریب استاندارد	R ²	مؤلفه	t-value	ضریب استاندارد	R ²
		۲۲/۲۷۸	۰/۷۳۵	۰/۵۴۱	جو سازمان			
		۳۹/۶۸۴	۰/۸۴۱	۰/۷۰۷	عدالت سازمان			
ارادات شغلی	سازمانی	۲۹۶/۸۸۹	۰/۹۷۷	۰/۹۵۵	سیستم پاداش	۳۱/۷۵۵	۰/۸۱۳	۰/۶۶۰
		۲۷/۱۴۴	۰/۸۰۱	۰/۶۴۲	امنیت شغلی			
		۲۲/۴۰۵	۰/۷۱۲	۰/۵۰۷	پشتیبانی مدیریت			

فرهنگ سازمان	۲۰/۹۶۹	۰/۷۴۱	۰/۵۴۹	فردی	۸۴/۲۹۴	۰/۹۲۲	۰/۸۵۰	احساس مثبت نسبت به کار	۶۴/۵۹۱	۰/۸۹۷	۰/۸۰۴
تعهد به کار	۵۲/۰۲۳	۰/۸۷۹	۰/۷۷۲	انگیزه شغلی	۱۳/۸۰۷	۰/۶۸۷	۰/۴۷۲				

نتایج تحلیل عاملی تاییدی مندرج در جدول ۶ نشان می‌دهند که؛ - در سطح اطمینان ۹۹٪ مقادیر t-value برای هر دو بعد ارادت شغلی، در خارج بازه‌ی (۲/۵۸، -۲/۵۸) قرار دارند. همچنین، مقادیر R^2 برای هر دو بعد در سطح بالاتر از قوی می‌باشد و براساس ضرایب استاندارد بین متغیر ارادت شغلی با بعد سازمانی ضریب استاندارد ۰/۹۷۷ و با بعد فردی ضریب استاندارد ۰/۹۲۲ برقرار است. لذا بین متغیر ارادت شغلی با هر دو بعد آن رابطه قوی مثبت و معنادار وجود دارد.

- بین بعد سازمانی با مؤلفه‌هایش رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. بالاترین ضریب استاندارد (۰/۸۴۱) مربوط به مؤلفه عدالت سازمان و پایین‌ترین ضریب استاندارد (۰/۷۱۲) مربوط به پشتیبانی مدیریت است که با توجه به مقادیر R^2 ، مؤلفه عدالت سازمان در سطح بالاتر از قوی و پشتیبانی مدیریت در سطح متوسط رو به قوی قرار دارند.

- بین بعد فردی با مؤلفه‌هایش رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. بالاترین ضریب استاندارد (۰/۸۹۷) مربوط به مؤلفه احساس مثبت نسبت به کار و پایین‌ترین ضریب استاندارد (۰/۶۸۷) مربوط به انگیزه شغلی است که با توجه به مقادیر R^2 ، مؤلفه احساس مثبت نسبت به کار در سطح بالاتر از قوی و انگیزه شغلی در سطح نزدیک به قوی قرار دارند.

- براساس نتایج حاصل از تحلیل عاملی اکتشافی و تحلیل عاملی تاییدی متغیر ارادت شغلی دارای دو بعد «سازمانی و فردی» است. بعد سازمانی دارای شش مؤلفه (جو سازمان، عدالت سازمان، سیستم پاداش، امنیت شغلی، پشتیبانی مدیریت، فرهنگ سازمان) و بعد فردی دارای سه مؤلفه (تعهد به کار، انگیزه شغلی و احساس مثبت نسبت به کار) می‌باشد.

۲- رتبه‌بندی ابعاد ارادت شغلی در آموزش و پرورش استان مازندران چگونه است؟ رتبه‌بندی ابعاد ارادت شغلی بر حسب میزان بارعاملی هر یک از ابعاد به شرح جدول ۷ می‌باشد.

جدول ۷. رتبه‌بندی ابعاد ارادت شغلی بر حسب میزان بارعاملی

رتبه	بار عاملی	مؤلفه‌ها	رتبه	بار عاملی	ابعاد
۵	۰/۷۳۵	جو سازمان			
۱	۰/۸۴۱	عدالت سازمان			
۲	۰/۸۱۳	سیستم پاداش	۱	۰/۹۷۷	سازمانی
۳	۰/۸۰۱	امنیت شغلی			
۶	۰/۷۱۲	پشتیبانی مدیریت			
۴	۰/۷۴۱	فرهنگ سازمان			
۲	۰/۸۷۹	تعهد به کار	۲	۰/۹۲۲	فردی

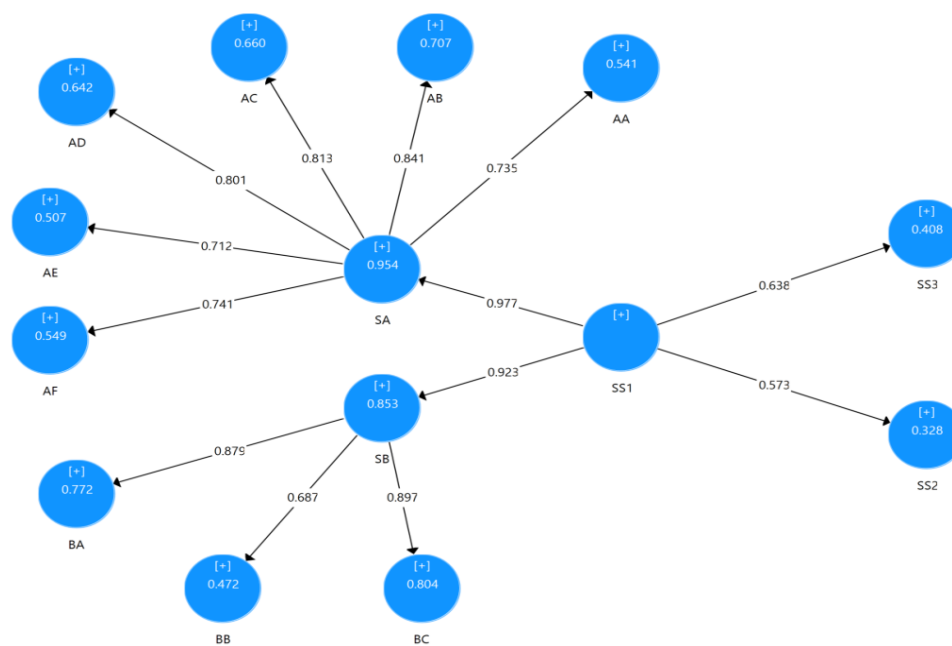
۳	۰/۶۸۷	انگیزه شغلی
۱	۰/۸۹۷	احساس مثبت نسبت به کار

براساس نتایج حاصل از جدول ۷ مشخص شد که تأثیر همه ابعاد و مؤلفه‌ها بر ارادت شغلی تأیید می‌گردد. بعد سازمانی با بارعاملی ۰/۹۷۷ دارای تأثیر بیش‌تر و بعد فردی با بارعاملی ۰/۹۲۲ دارای تأثیر کم‌تر است.

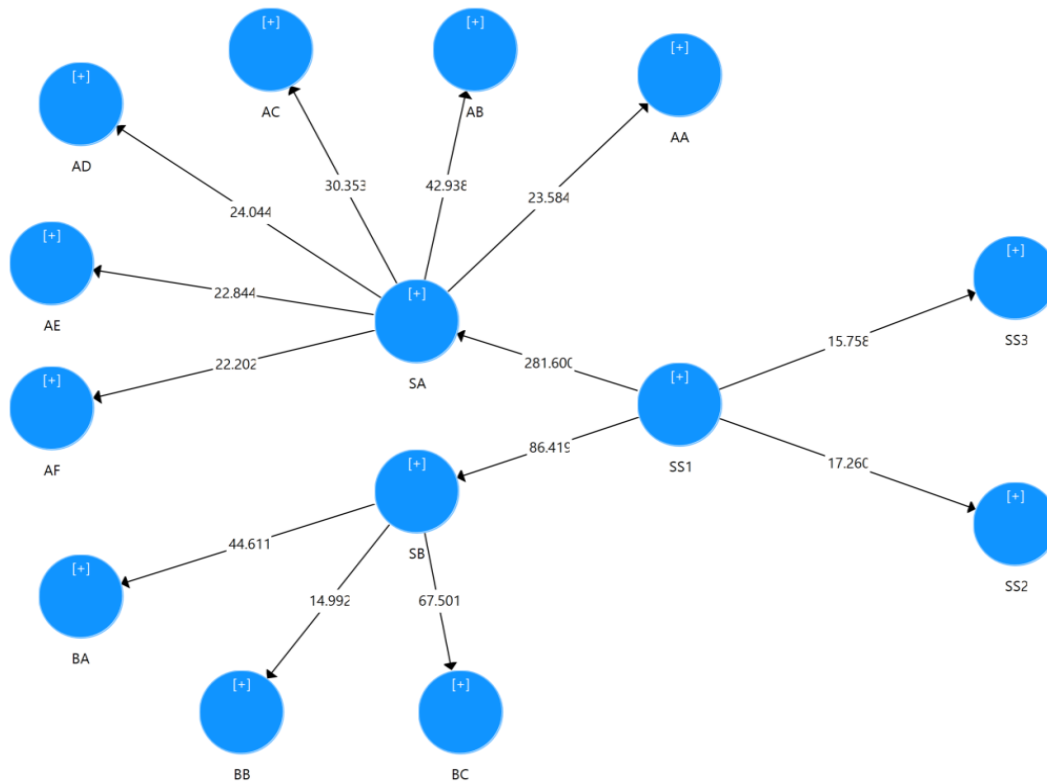
- در بعد سازمانی، مؤلفه عدالت سازمان با بارعاملی ۰/۸۴۱ دارای بیش‌ترین تأثیر و مؤلفه پشتیبانی مدیریت با بارعاملی ۰/۷۱۲ دارای کم‌ترین تأثیر است.

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

۳- تأثیر ارادت شغلی مدیران بر بهبود عملکرد آموزشی و پرورشی مدارس در آموزش و پرورش استان مازندران چگونه است؟ برای بررسی این سوال از آزمون معادلات ساختاری استفاده شد که نتایج در نمودارهای ۱ و ۲ و جدول ۸ ارائه شده است.



نمودار ۱. مدل ساختاری در حالت تخمین استاندارد ضرایب مسیر



نمودار ۲. مدل ساختاری در حالت معنی داری ضرایب مسیر

جدول ۸. نتایج حاصل از یافته‌های تحلیل مسیر

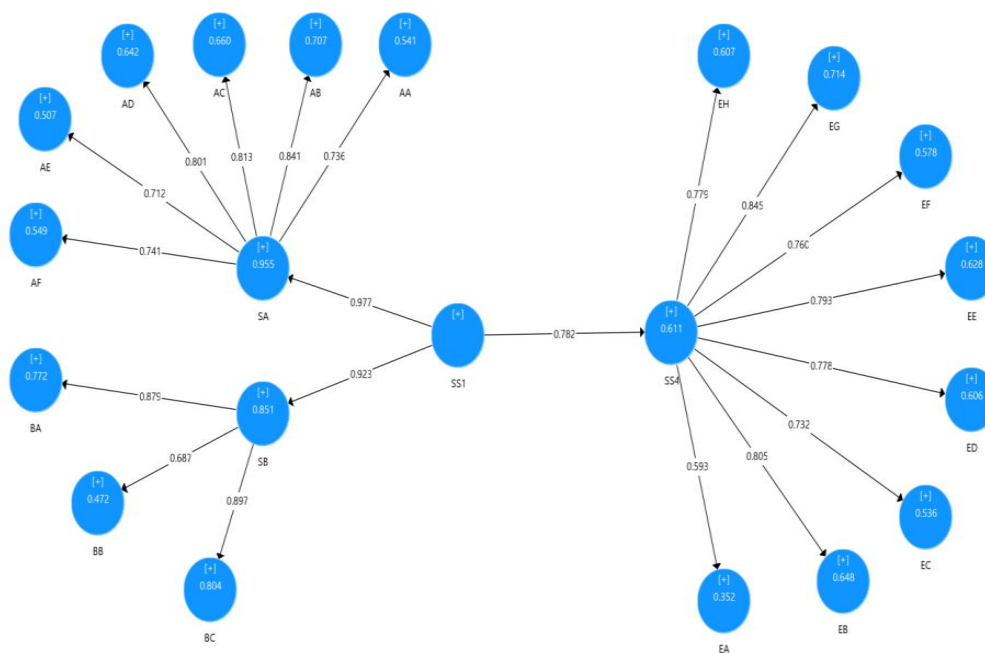
متغیرها	آماره t	ضریب استاندارد	R ²
تاثیر ارادت شغلی مدیران بر بهبود عملکرد آموزشی	۱۷/۲۶۰	۰/۵۷۳	۰/۳۲۸
تاثیر ارادت شغلی مدیران بر بهبود عملکرد پرورشی	۱۵/۷۵۸	۰/۶۳۸	۰/۴۰۸

نمودارهای ۱ و ۲ و نتایج تحلیل مسیر مندرج در جدول ۸ نشان می‌دهند که؛ - بین متغیرهای مکنون برون‌زا ارادت شغلی مدیران با متغیر مکنون درون‌زا عملکرد آموزشی، براساس ضریب مسیر بارعاملی ۰/۵۷۳ برقرار است، همچنین با توجه به مقدار t-value که در خارج بازه (۲/۵۸، -۲/۵۸) قرار دارد در سطح اطمینان ۹۹٪ تاثیر ارادت شغلی مدیران بر بهبود عملکرد آموزشی معنی‌دار شده است، لذا تاثیر ارادت شغلی مدیران بر بهبود عملکرد آموزشی مثبت و معنادار می‌باشد. همچنین با توجه به مقدار R² برای متغیر عملکرد آموزشی (۰/۳۲۸) پیش‌بینی متوسط شده است.

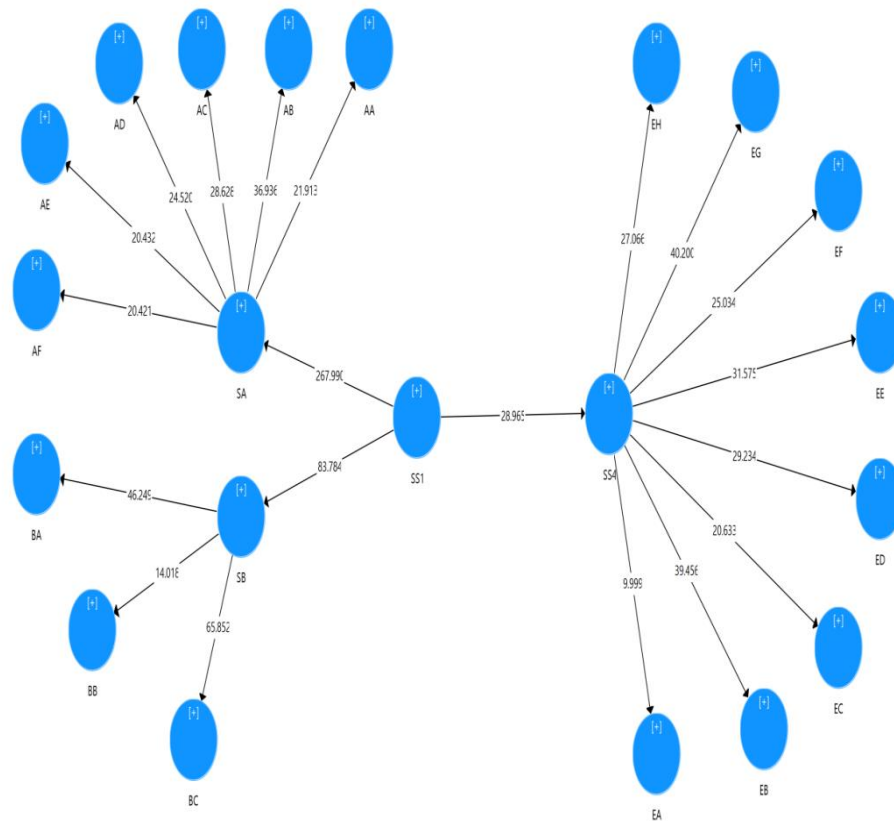
- بین متغیرهای مکنون برون‌زا ارادت شغلی مدیران با متغیر مکنون درون‌زا عملکرد پرورشی، براساس ضریب مسیر بار عاملی ۰/۶۳۸ برقرار است، همچنین با توجه به مقدار t-value که در خارج بازه (۲/۵۸، -۲/۵۸) قرار دارد در سطح اطمینان ۹۹٪ تاثیر ارادت شغلی مدیران بر بهبود عملکرد پرورشی معنی‌دار شده است، لذا تاثیر ارادت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

- با توجه به مطالب فوق می‌توان نتیجه گرفت که؛ تاثیر ارادت شغلی مدیران بر بهبود عملکرد آموزشی و پرورشی مدارس در آموزش و پرورش استان مازندران مثبت و معنادار می‌باشد.

۴- تاثیر ارادت شغلی مدیران بر اخلاق حرفه‌ای معلمان در آموزش و پرورش استان مازندران چگونه است؟ برای بررسی این سوال از آزمون معادلات ساختاری استفاده شد که نتایج در نمودارهای ۳ و ۴ و جدول ۹ ارائه شده است.



نمودار ۳. مدل ساختاری در حالت تخمین استاندارد ضرایب مسیر



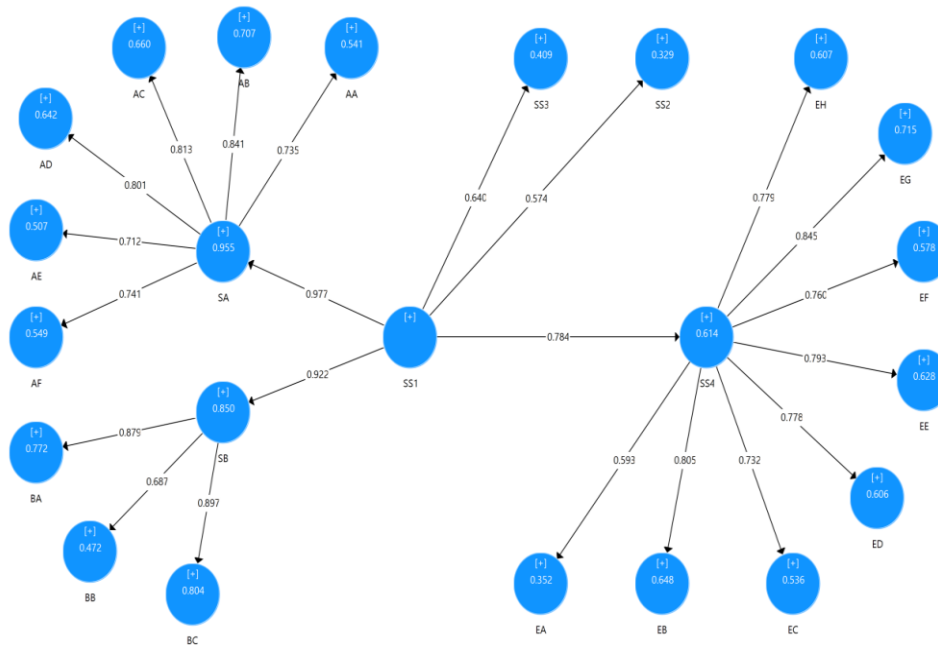
نمودار ۴. مدل ساختاری در حالت تخمین استاندارد ضرایب مسیر

جدول ۹. نتایج حاصل از یافته‌های تحلیل مسیر

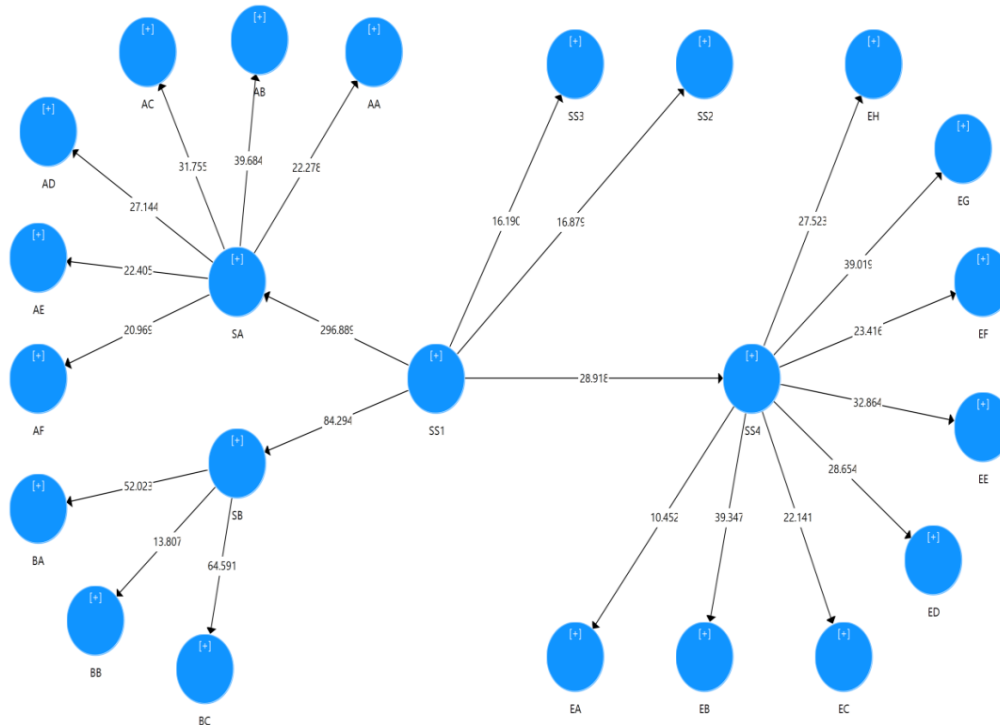
متغیرها	آماره t	ضریب استاندارد	R ²
تاثیر ارادت شغلی مدیران بر اخلاق حرفه‌ای معلمان	۲۸/۹۶۵	۰/۷۸۲	۰/۶۱۱

نمودارهای ۳ و ۴ و نتایج تحلیل مسیر مندرج در جدول ۹ نشان می‌دهند که؛ - بین متغیرهای مکنون برون‌زا ارادت شغلی مدیران با متغیر مکنون درون‌زا اخلاق حرفه‌ای معلمان، براساس ضریب مسیر بار عاملی ۰/۷۸۲ برقرار است، همچنین با توجه به مقدار t-value که در خارج بازه (۲/۵۸، -۲/۵۸) قرار دارد در سطح اطمینان ۹۹٪ تاثیر ارادت شغلی مدیران بر اخلاق حرفه‌ای معلمان معنی‌دار شده است، لذا تاثیر ارادت شغلی مدیران بر اخلاق حرفه‌ای معلمان مثبت و معنادار می‌باشد. همچنین با توجه به مقدار R² برای متغیر اخلاق حرفه‌ای معلمان (۰/۶۱۱) پیش‌بینی نزدیک به قوی شده است. - با توجه به مطالب فوق می‌توان نتیجه گرفت که؛ تاثیر ارادت شغلی مدیران بر اخلاق حرفه‌ای معلمان در آموزش و پرورش استان مازندران مثبت و معنادار می‌باشد.

۵- مدل تاثیر ارادات شغلی مدیران بر بهبود عملکرد آموزشی و پرورشی مدارس و اخلاق حرفه‌ای معلمان در آموزش و پرورش استان مازندران چگونه است؟ برای بررسی این سوال از آزمون معادلات ساختاری استفاده شد که نتایج در نمودارهای ۵ و ۶ و جدول ۱۰ ارائه شده است.



نمودار ۵. مدل ساختاری در حالت تخمین استاندارد ضرایب مسیر



نمودار ۶. مدل ساختاری در حالت معنی داری ضرایب مسیر

جدول ۱۰. نتایج حاصل از یافته‌های تحلیل مسیر

متغیرها	t-value	ضریب استاندارد	R ²
تاثیر ارادت شغلی مدیران بر بهبود عملکرد آموزشی	۱۶/۸۷۹	۰/۵۷۴	۰/۳۲۹
تاثیر ارادت شغلی مدیران بر بهبود عملکرد پرورشی	۱۶/۱۹۰	۰/۶۴۰	۰/۴۰۹
تاثیر ارادت شغلی مدیران بر اخلاق حرفه‌ای معلمان	۲۸/۹۱۸	۰/۷۸۴	۰/۶۱۴

نمودارهای ۵ و ۶ و نتایج تحلیل مسیر مندرج در جدول ۱۰ نشان می‌دهند که؛ - بین متغیرهای مکنون برون‌زا ارادت شغلی مدیران با متغیر مکنون درون‌زا عملکرد آموزشی، براساس ضریب مسیر بارعاملی ۰/۵۷۴ برقرار است، همچنین با توجه به مقدار t-value که در خارج بازه (۲/۵۸، -۲/۵۸) قرار دارد در سطح اطمینان ۹۹٪ تاثیر ارادت شغلی مدیران بر بهبود عملکرد آموزشی معنی‌دار شده است، لذا تاثیر ارادت شغلی مدیران بر بهبود عملکرد آموزشی مثبت و معنادار می‌باشد. همچنین با توجه به مقدار R² برای متغیر عملکرد آموزشی (۰/۳۲۹) پیش‌بینی متوسط شده است.

- بین متغیرهای مکنون برون‌زا ارادت شغلی مدیران با متغیر مکنون درون‌زا عملکرد پرورشی، براساس ضریب مسیر بارعاملی ۰/۶۴۰ برقرار است، همچنین با توجه به مقدار t-value که در خارج بازه (۲/۵۸، -۲/۵۸) قرار دارد در سطح اطمینان ۹۹٪ تاثیر ارادت شغلی مدیران بر بهبود عملکرد پرورشی معنی‌دار شده است، لذا تاثیر ارادت شغلی مدیران بر بهبود عملکرد پرورشی مثبت و معنادار می‌باشد. همچنین با توجه به مقدار R² برای متغیر عملکرد پرورشی (۰/۴۰۹) پیش‌بینی متوسط رو به قوی شده است.

- بین متغیرهای مکنون برون‌زا ارادت شغلی مدیران با متغیر مکنون درون‌زا اخلاق حرفه‌ای معلمان، براساس ضریب مسیر بارعاملی ۰/۷۸۴ برقرار است، همچنین با توجه به مقدار t-value که در خارج بازه (۲/۵۸، -۲/۵۸) قرار دارد

در سطح اطمینان ۹۹٪ تاثیر ارادت شغلی مدیران بر اخلاق حرفه‌ای معلمان معنی‌دار شده است، لذا تاثیر ارادت شغلی مدیران بر اخلاق حرفه‌ای معلمان مثبت و معنادار می‌باشد. همچنین با توجه به مقدار R^2 برای متغیر اخلاق حرفه‌ای معلمان (۰/۶۱۴) پیش‌بینی نزدیک به قوی شده است.

- با توجه به مطالب فوق می‌توان نتیجه گرفت که؛ تاثیر ارادت شغلی مدیران بر بهبود عملکرد آموزشی و پرورشی مدارس و اخلاق حرفه‌ای معلمان در آموزش و پرورش استان مازندران مثبت و معنادار می‌باشد و ارادت شغلی مدیران بیشترین تاثیر را بر اخلاق حرفه‌ای معلمان دارد.

همچنین معیارهای برازندگی نهایی مدل ساختاری براساس خروجی PLS به شرح زیر می‌باشد:

- آزمون ارتباط پیش‌بین (Q^2)؛ این آزمون قدرت پیش‌بینی مدل را مشخص می‌سازد و در واقع آزمون کیفیت مدل ساختاری است و برای انجام این آزمون از شاخصی به نام CV Redundancy استفاده می‌کنند که مقادیر این شاخص را برای تک تک متغیرهای درون‌زا محاسبه و با سه مقدار ۰.۰۲ (کیفیت مدل ضعیف)، ۰.۱۵ (متوسط) و ۰.۳۵ (قوی) مقایسه می‌کنند.

جدول ۱۱. نتایج آزمون کلی مدل ساختاری

متغیر	کد متغیر	CV Redundancy
عملکرد آموزشی	SS2	۰/۲۰۲
عملکرد پرورشی	SS3	۰/۲۶۵
اخلاق حرفه‌ای معلمان	SS4	۰/۲۹۱

- با توجه به جدول ۱۱ تمامی مقادیر CV Redundancy مربوط به سازه‌های مدل در سطح بالاتر از قوی محاسبه شد که برآزش مناسب مدل ساختاری را حاکی است.

بحث و نتیجه‌گیری

سازمان آموزش و پرورش یکی از سازمان‌های مهم و موثر در دنیای امروزی است که وظیفه تربیت نیروی انسانی را برعهده دارد. از این رو مدیران و کارکنان این سازمان از نقش و جایگاه ویژه‌ای در بین سایر سازمان‌ها برخوردار هستند. آن‌ها با سبک‌های تفکر متفاوتی وارد سازمان می‌شوند و قادرند با توسل به همین سبک تفکر دانش‌آموزان را تحت تاثیر خود قرار دهند. بدیهی است که نوع نگرش مدیران این سازمان و رفتار آن‌ها می‌تواند بر عملکرد سازمان افزوده و یا تحقق اهداف را دستخوش تغییر قرار دهد. از این رو بررسی و تأکید بر ارادت مدیران نیز مقوله مهمی در سازمان آموزش و پرورش محسوب می‌شود؛ چرا که این سازمان نقش مهمی در تعلیم و تربیت افراد جامعه دارد. به طور کلی وجود مدیران متعهد و وفادار به اهداف و ارزش‌های سازمان نه تنها عامل برتری یک سازمان نسبت به سازمان دیگر هست بلکه مزیت برای سازمان نیز تلقی می‌شود. از طرفی اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها، بهره‌وری را افزایش می‌دهد، ارتباطات را بهبود می‌بخشد و درجه ریسک را کاهش می‌دهد؛ زیرا هنگامی که اخلاق حرفه‌ای در سازمان حاکم است، جریان امور آسان می‌شود و مدیر قبل از ایجاد هرگونه بحرانی، از آن آگاه می‌شود. رعایت اخلاق در سازمان‌های آموزشی تضمین کننده سلامت فرایند یاددهی-یادگیری در آموزش است و موجب افزایش تعهد پاسخگویی معلمان نسبت به نیازهای دانش‌آموزان می‌شود. بنابراین در این پژوهش، تاثیر ارادت شغلی مدیران بر بهبود عملکرد آموزشی و پرورشی مدارس و اخلاق حرفه‌ای معلمان جهت ارائه مدل

در آموزش و پرورش استان مازندران مورد بررسی قرار گرفت. نتایج این پژوهش نشان داد که؛ متغیر ارادت شغلی دارای دو بعد «سازمانی و فردی» است. بعد سازمانی دارای شش مؤلفه (جو سازمان، عدالت سازمان، سیستم پاداش، امنیت شغلی، پشتیبانی مدیریت، فرهنگ سازمان) و بعد فردی دارای سه مؤلفه (تعهد به کار، انگیزه شغلی و احساس مثبت نسبت به کار) می‌باشد و بعد سازمانی دارای تأثیر بیش‌تر و بعد فردی دارای تأثیر کم‌تر است. در بعد سازمانی، مؤلفه عدالت سازمان دارای بیش‌ترین تأثیر و مؤلفه پشتیبانی مدیریت دارای کم‌ترین تأثیر است. در بعد فردی، مؤلفه احساس مثبت نسبت به کار دارای بیش‌ترین تأثیر و مؤلفه انگیزه شغلی دارای کم‌ترین تأثیر است. همچنین نتایج آزمون معادلات ساختاری نشان داد که؛ تأثیر ارادت شغلی مدیران بر بهبود عملکرد آموزشی و پرورشی مدارس و اخلاق حرفه‌ای معلمان در آموزش و پرورش استان مازندران مثبت و معنادار می‌باشد و ارادت شغلی مدیران بیشترین تأثیر را بر اخلاق حرفه‌ای معلمان دارد. همچنین مدل ارائه شده دارای برازش مناسب می‌باشد. بنابراین به مدیران و مسئولان آموزش و پرورش پیشنهاد می‌شود که؛ با برنامه‌ریزی‌های علمی و منسجم نسبت به ارتقاء ارادت شغلی مدیران در سازمان همت گمارند تا از این طریق موجب بهبود عملکرد آموزشی و پرورشی مدارس و توسعه اخلاق حرفه‌ای معلمان در آموزش و پرورش شوند.

یافته سوال یک نشان داد که؛ متغیر ارادت شغلی دارای دو بعد «سازمانی و فردی» است. بعد سازمانی دارای شش مؤلفه (جو سازمان، عدالت سازمان، سیستم پاداش، امنیت شغلی، پشتیبانی مدیریت، فرهنگ سازمان) و بعد فردی دارای سه مؤلفه (تعهد به کار، انگیزه شغلی و احساس مثبت نسبت به کار) می‌باشد. این یافته با نتایج پژوهش Karimi, Jahan (2018) که نشان دادند تعهد به کار از ابعاد تعهد و ارادت شغلی می‌باشد، در یک راستا قرار دارد. در تبیین این یافته می‌توان گفت که؛ وجود جو مشارکتی و صمیمانه در سازمان، وجود جوی حاکی از احترام و اعتماد متقابل در سازمان، متکی بودن تصمیمات سازمانی بر موازین اخلاقی، ارزیابی عملکرد کارکنان بر اساس مهارت و تخصص، وجود فضای صداقت و اعتماد بین مدیران و کارکنان، تناسب حقوق کارکنان با عملکرد در سازمان، ارائه تقدیرنامه به کارکنان بابت انجام کارهای مهم، احساس آرامش کردن در سازمان، تشویق کارکنان از سوی مدیران، داشتن رضایت از شغل، فراهم بودن فرصت‌های یادگیری در محیط کار برای کارکنان، عملی بودن حمایت مدیر از کارکنان، حمایت مدیریت از کارکنان برای حل مشکلات مربوط به کار، محول نمودن سطح بالاتری از مسئولیت برای انجام شغل به کارکنان، حذف موانع کاری توسط مدیریت، برقراری ارتباط راحت و آسان با مدیریت در سازمان، وجود فضای رقابتی مثبت و سازنده بین همکاران، روشن و شفاف بودن اهداف علمی سازمان، سهیم شدن کارکنان در زندگی سازمان، پذیرش و اعتقاد قوی به اهداف و ارزش‌های سازمان، تمایل به تلاش زیاد برای تحقق اهداف سازمان، تمایل شدید به باقی ماندن و عضویت در سازمان، مسائل سازمان را مسائل خود دانستن، برطرف کردن بسیاری از نیازهای ضروری زندگی کارکنان توسط سازمان، کسب اطلاعات لازم نسبت به وظایف و محیط کاری خود قبل از استخدام، روشن و شفاف بودن وجوه گوناگون فعالیت‌های اداری برای کارکنان، وجود رقابت در شغل، داشتن مسئولیت‌پذیری نسبت به شغل، تناسب پاداش با عملکرد، وفاداری کارکنان نسبت به کار و شغل خود، دادن بازخورد نسبت به عملکرد شغلی کارکنان، داشتن شرایط مطلوب خانوادگی به منظور درست انجام دادن کار، تطابق هدف-های شغلی کار با هدف‌های کلی سازمان و داشتن نگرش مثبت نسبت به سازمان از جمله عوامل سازمانی و فردی هستند که در ارادت شغلی نقش مهمی دارند. لذا شناسایی ابعادی چون سازمانی و فردی به عنوان ابعاد ارادت شغلی در آموزش و پرورش منطقی به نظر می‌رسد.

یافته سوال دو نشان داد که؛ تأثیر همه ابعاد و مؤلفه‌ها بر ارادت شغلی تأیید شد و بعد سازمانی دارای تأثیر بیش‌تر و بعد فردی دارای تأثیر کم‌تر است. در بعد سازمانی، مؤلفه عدالت سازمان دارای بیش‌ترین تأثیر و مؤلفه پشتیبانی مدیریت

دارای کم‌ترین تأثیر است. در بعد فردی، مؤلفه احساس مثبت نسبت به کار دارای بیش‌ترین تأثیر و مؤلفه انگیزه شغلی دارای کم‌ترین تأثیر است. در تبیین این یافته می‌توان گفت که؛ بعد سازمانی شامل عدالت سازمان، سیستم پاداش، امنیت شغلی، فرهنگ سازمان، جو سازمان و پشتیبانی مدیریت است که این عوامل نسبت به بعد فردی در ارادت شغلی نقش مهمتری دارند. از طرفی در بعد سازمانی عدالت سازمانی نقش مهمتری دارد چرا که پرداخت حقوق و دستمزد کارکنان بر مبنای عملکرد، متکی بودن تصمیمات سازمانی بر موازین اخلاقی، وجود فرهنگ عدالت و برابری به دور از تبعیض، منصفانه بودن برنامه کاری در سازمان، برخوردار بودن همه کارکنان از فرصت یکسانی برای آموزش، منصفانه بودن تصمیمات در مورد کارکنان، اخذ تصمیمات شغلی تحت نظرات و دیدگاه‌های کارکنان و ارزیابی عملکرد کارکنان بر اساس مهارت و تخصص از جمله عواملی هستند که در ارادت شغلی مدیران و کارکنان سازمان نقش مهمی دارند. وقتی حقوق و دستمزد کارکنان بر مبنای عملکرد و به دور از تبعیض باشد آنان تعهد و ارادت بیشتری نسبت به شغل و سازمان دارند. بنابراین تأثیر بیشتر بعد سازمانی و مؤلفه عدالت سازمان منطقی است. از طرفی حسنی و مقیمی خراسانی (۱۳۹۹)، معتقدند که عدالت و انصاف در سازمان در تعهد و ارادت شغلی کارکنان موثر است. لذا این خود تاییدی بر یافته پژوهش حاضر می‌باشد.

یافته سوال سه نشان داد که؛ تأثیر ارادت شغلی مدیران بر بهبود عملکرد آموزشی و پرورشی مدارس در آموزش و پرورش استان مازندران مثبت و معنادار می‌باشد. این یافته با نتایج پژوهش‌های Molaiyanm Amiri (2019)، که نشان دادند تعهد شغلی با عملکرد شغلی کارکنان بیمارستانی دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه رابطه مثبت و معنادار دارد و بر اساس تعهد شغلی می‌توان عملکرد شغلی را در افراد تبیین کرد؛ Sargolzayi, et al (2019)، که نشان دادند بین وفاداری سازمانی با عملکرد شغلی معلمان اداره آموزش و پرورش شهرستان زاهدان رابطه مثبت معناداری وجود دارد و Esmaili, Seyedzadeh (2017)، که نشان دادند وفاداری سازمانی بر عملکرد شغلی کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان ایلام تأثیر مثبت و معناداری دارد، در یک راستا قرار دارد. در تبیین این یافته می‌توان گفت که؛ ارادت شغلی بیانگر نگرش‌های افراد به ارزش‌ها و اهداف سازمانی است و نیرویی است که فرد را ملزم می‌کند که در سازمان بماند و با تعلق خاطر، برای تحقق اهداف سازمانی کار کند که این امر موجب وفاداری کارکنان به سازمان می‌شود. همچنین بالا بودن ارادت شغلی، نشانگر پذیرش اهداف و ارزش‌های سازمانی از طرف کارکنان بوده و کارکنان متعهد و وفادار، عملکرد بهتری دارند. از طرفی افرادی که ارادت و تعهد نسبت به شغل‌شان داند ممکن است به دلیل درونی شدن برخی هنجارها مانند وظیفه دانستن انجام شغل یا مدیون بودن نسبت به آن شغل و سازمان و یا پایبندی به ارزش‌های معنوی حاکم بر کار یا فلسفه برتری و غیره، تلاش کنند تا شغل خود را به وجه بهتری انجام دهند که این کار منجر به بهبود عملکرد فرد می‌شود. زمانی که فرد نسبت به شغل خود در سازمان وابستگی و تعلق خاطر پیدا می‌کند؛ حال به هر دلیلی که ممکن است وجود داشته باشد (از جمله نیاز به کسب موفقیت، ویژگی‌های شغلی، تجربیات کاری، علاقه) فرد ترغیب به انجام کار و ماندن در شغل خود می‌شود و از غیبت و ترک شغل خودداری می‌کند و بدین وسیله عملکردش افزایش می‌یابد. در آموزش و پرورش وقتی کارکنان در حرفه و شغل خود احساس تعهد و وابستگی داشته باشند و محیط کار برای آن‌ها لذت بخش باشد، آن‌ها با ایفای نقش مطلوب و موثر به رسالت خود که پرورش انسان‌هایی آگاه، روشن فکر و مسئولیت پذیر است می‌پردازند که این امر موجب افزایش کیفیت عملکرد آموزشی و پرورشی آنان خواهد شد.

یافته سوال چهار نشان داد که؛ تأثیر ارادت شغلی مدیران بر اخلاق حرفه‌ای معلمان در آموزش و پرورش استان مازندران مثبت و معنادار می‌باشد. در تبیین این یافته می‌توان گفت که؛ مهم‌ترین سرمایه سازمان‌ها کارکنان وفادار، متعهد

هستند و متخصص که بر فعالیتهای خود در سازمان و آنچه باید انجام دهند اشراف کامل دارند. ارادت و وفاداری کارکنان به سازمان و ماندگاری طولانی مدت آنها در سازمان، موجب تقویت بخش نیروی انسانی سازمان شده و منابعی از تجربیات را برای سازمان در بر خواهد داشت. کارکنانی که به سازمان وفادار بوده و در طول سالهای متمادی برای سازمان فعالیت می‌کنند، با سیاست‌ها، استراتژی‌ها و رسالت سازمان به خوبی آشنا بوده و می‌دانند چگونه باید در راستای منافع سازمان قدم بردارند و در تمام مدت کارشان در سازمان قوانین و مقررات سازمان را رعایت می‌کنند و دارای اخلاق حرفه‌ای می‌باشند. Deliyoli, Kiran (2020) معتقدند احساس ارادت، دل بستگی و وفاداری به سازمان موجب می‌شود کارکنان با انگیزه بیشتر و مشتاقانه به فعالیت پردازند و در نتیجه خروجی آنها به مراتب بهتر و بهره‌وری نیروی انسانی بالاتر خواهد بود. این وجود انگیزه در کارکنان، موجب وفاداری به سازمان، احساس تعهد، تعلق و رضایت شغلی خواهد شد. کارکنان وفادار به سازمان، نسبت به اهداف سازمان احساس مسئولیت می‌کنند و در راستای این اهداف فعالیت کرده و تصمیمات مدیران را به اجرا می‌گذارند و شئون اخلاقی را در سازمان رعایت می‌کنند. مدیری که به سازمان ارادت دارد، سریع‌تر و با خشنودی بیشتر تغییرات در سازمان را می‌پذیرد و خود را با آنها وفق می‌دهد، چون خود را بخشی از سازمان می‌داند و سیاست‌های سازمان را درک می‌کند و به پرسنل خود احترام می‌گذارد و همین امر موجب می‌شود که پرسنل به مدیر احترام بگذارند و با تمام نیرو برای سازمان کار کنند و دارای اخلاق حرفه‌ای باشند. لذا تاثیر ارادت شغلی مدیران بر اخلاق حرفه‌ای معلمان دور از انتظار نبود.

یافته سوال پنج نشان داد که؛ تاثیر ارادت شغلی مدیران بر بهبود عملکرد آموزشی و پرورشی مدارس و اخلاق حرفه‌ای معلمان در آموزش و پرورش استان مازندران مثبت و معنادار می‌باشد و ارادت شغلی مدیران بیشترین تاثیر را بر اخلاق حرفه‌ای معلمان دارد. همچنین مدل ارائه شده دارای برازش مناسب می‌باشد. این یافته با نتایج پژوهش‌های Molaiyan, Amiri (2019)، که نشان دادند تعهد شغلی با عملکرد شغلی کارکنان بیمارستانی دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه رابطه مثبت و معنادار دارد و بر اساس تعهد شغلی می‌توان عملکرد شغلی را در افراد تبیین کرد؛ Sargolzayi, et al (2019)، که نشان دادند بین وفاداری سازمانی با عملکرد شغلی معلمان اداره آموزش و پرورش شهرستان زاهدان رابطه مثبت معناداری وجود دارد و Esmaili, Seyedzadeh (2017) که نشان دادند وفاداری سازمانی بر عملکرد شغلی کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان ایلام تاثیر مثبت و معناداری دارد، در یک راستا قرار دارد. در تبیین این یافته می‌توان گفت که؛ وفاداری و ارادت به شغل و سازمان و ماندگاری طولانی افراد در سازمان، موجب اخت شدن و روابط بیشتر بین کارکنان و مدیران در یک سازمان خواهد شد که این نیز موجب ایجاد صمیمیت و ارتباط موثر کارکنان و مدیران و در پی آن افزایش انگیزه و میل به فعالیت در سازمان خواهد شد. کارکنان وفادار به سازمان که در خود احساس وفاداری به سازمان و همسویی با اهداف سازمان را پرورش داده‌اند، به همان ترتیب انتظار دارند سازمان و مدیران نسبت به آنها وفادار باشند و از توانایی‌ها و دانش آنها به بهترین نحو استفاده برده و در امور سازمان مهم قلمداد شوند. در واقع هر کنشی، واکنشی به دنبال دارد و هر تحرک و تغییر مثبتی از طرفین، تحرک مثبتی از دیگری در پی دارد. هنگامی که کارکنان احساس کنند سازمان به آنها وفادار است، در سازمان امنیت شغلی دارند و مزایا و حقوقشان محفوظ و مورد تایید مدیریت سازمان است، با انگیزه بیشتر و شور و اشتیاق بالاتری به فعالیت می‌پردازند و بدون توجه و فکر کردن به مسائل حاشیه‌ای و ناامنی شغلی تمام توجه خود را معطوف کار می‌کنند که این نیز خود افزایش بهره‌وری عامل انسانی را در پی خواهد داشت. ضمن این که کارکنانی که مورد حمایت سازمان هستند و مدیریت سازمان به کارکنان وفادار است، متقابلاً وفاداری و ارادت بیشتری به سازمان خواهند داشت و رغبت کمتری به کنجکاوی شغلی و ترک سازمان خواهند داشت، زیرا نسبت به سازمان و اهداف آن احساس دین و

تعهد خواهند داشت. همین امر بهبود عملکرد کارکنان و اخلاق حرفه‌ای آنان را در پی خواهد داشت. لذا پیشنهادهای در همین راستا عنوان می‌گردد: در بعد سازمانی پیشنهاد می‌شود:

- مسئولان آموزش و پرورش، دوره‌های آموزش ضمن خدمت به منظور ایجاد انگیزه شغلی برای مدیران و کارکنان برگزار نمایند.

- مسئولان آموزش و پرورش، دوره‌های آموزشی به منظور به روز نمودن دانش و اطلاعات کارکنان برگزار نمایند.
- در سیاست‌گذاری‌ها، برنامه‌ریزی‌ها و تصمیم‌گیری‌ها، نظرات کارکنان را جویا شوند و ایده‌ها و نظرات مثبت و سازنده آنها را بکار گیرند.

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

در بعد فردی پیشنهاد می‌شود:

- مدیران و کارکنان سازمان، نگرش مثبت نسبت به سازمان داشته باشند.
- مدیران و کارکنان احساس تعلق قوی نسبت به سازمان داشته باشند و منافع سازمان را بر منافع شخصی ترجیح دهند.

- مسئولان آموزش و پرورش، حقوق و دستمزد مدیران و کارکنان را بر مبنای عملکردشان پرداخت نمایند تا عدالت در سازمان حاکم باشد چرا که همین امر موجب ارادت و وفاداری کارکنان به سازمان خواهد شد.
- مدیران آموزش و پرورش در برخورد با کارکنان عادلانه و قابل اعتماد رفتار کنند، تا از این طریق سطح وفاداری و ارادت شغلی کارکنان افزایش یابد.

References

- Abili Kh, Pourkarimi J, Mazari E, ET AL. (2014). Explaining the role of school principals' self-aggrandizement in improving their performance (Case study: Ray city school principals). *Journal of Education and Evaluation*, 7 (26): 124-103.
- Esmaili M R and Seidzadeh H. (2017). The effect of job satisfaction on performance with the mediating role of organizational loyalty. *Journal of Management Studies (Improvement and Transformation)*, 25 (83): 68-51.
- Entesar Foumani Gh. (2015). The Relationship between Job Motivation, Job Attachment and Organizational Commitment of Teachers with the Productivity of Managers in Zanjan Education Organization. *Productivity Management Quarterly*, 8 (32): 190-171.
- Hassani M and Moghimi Khorasami A. (2020). The relationship between professional ethics and organizational commitment. *Journal of Ethics in Science and Technology*, 15 (2): 179-176.
- Sargolzaei M, Khosravi F and Kurd H. (2019). The role of organizational loyalty and job performance among teachers of Zahedan Education Department. *Fourth International Conference on New Research Achievements in Humanities and Social and Cultural Studies*, Isfahan.
- Atarzadeh R and Satari S. (2018). Investigating the relationship between components of professional ethics and burnout. *Journal of Industrial and Organizational Psychology Studies*, 5 (1): 84-65.
- Ghanbarpou, O, Abbasian H, Arasteh H, et al. (2019). Designing a Teacher Professional Ethics Model: A Mixed Study. *Journal of Educational Innovation*, 18 (69): 60-33.
- Karimi A and Jahan J. (2018). Developing a relationship model between empowerment and job commitment in physical education teachers in high schools in Kermanshah province. *Journal of Sociology of Education*, 8: 66-46.
- Molaeiyan R and Amiri H. (2019). Formulation of structural equation of job commitment with job performance mediated by organizational climate in university staff. *Journal of New Advances in Psychology, Educational Sciences and Education*, 2 (20): 56-45.
- Deliveli K, Kira E. (2020). The Relationship Between Emotional Labor and Organizational Commitment. *Educational Policy Analysis and Strategic Research*, 15 (2): 78-103.
- Eliyana A, Ma'arif S, M. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics*, 25: 144-150.

- Fatwa T & Dessy P. (2016). The Roles of Teachers' Work Motivation and Teachers' Job Satisfaction in the Organizational Commitment in Extraordinary Schools. *International Journal of Evaluation and Research in Education (IJERE)*, 5(1): 39-45.
- Habib H. (2020). Professional Ethics among College Teachers in relation to Social Intelligence. *Shanlax International Journal of Education*, 7(4): 14-18.
- Kopar PK, Johnson D C. (2020). Limits of Modeling Professional Ethics in Surgical Training. *Journal of the American College of Surgeons*, 231 (4): 117-125.

The Effect of Principals Professional Devotion on Improving the Educational Performance of Schools and Teachers' Professional Ethics to Provide a Model in Education in Mazandaran province

Ghorbanali Asghari¹

Reza Yosefu Saeed Abadi²

Omkolsom Gholamhosseinzadeh³

Abstract

Purpose: The aim of this study was to investigate the effect of teachers' job commitment on improving the educational performance of schools and teachers' professional ethics to provide a model in education in Mazandaran province.

Methodology: In terms of purpose, this study was an application that was conducted with a mixed approach (qualitative and quantitative) with an exploratory design. In the qualitative approach, the content analysis method was used and in the quantitative approach, the descriptive survey method was used. The statistical population consisted of 20 people in the qualitative section, senior managers and education experts of Mazandaran province and in the quantitative section, teachers of education schools in Mazandaran province in the number of 33,567 people. Considering the saturation law, 10 people and in a quantitative part, based on Cochran's formula, 380 people were selected as a statistical sample using stratified random sampling method according to the degree. To collect data, the researcher-made questionnaire of professional devotion with 55 questions, the questionnaire of educational performance Zandi (2013) with 25 questions, the researcher-made questionnaire of educational performance with 12 questions and the questionnaire of professional ethics Kadozir (2002) was used with 25 questions. The face and content validity of the instruments were approved by the supervisors and consultants and their construct validity was calculated with a factor load greater than 0.5 which was approved. And their combined reliability and Cronbach's alpha were also calculated above 0.7, which was confirmed. Exploratory factor analysis, confirmatory factor analysis and structural equations were used to analyze the data.

Findings: The results showed that the variable of job commitment has two dimensions "organizational and individual". The organizational dimension has six components (organizational climate, organizational justice, reward system, job security, management support, organizational culture) and the individual dimension has three components (commitment to work, job motivation and positive feeling about work) that the organizational dimension with a factor load of 0.977 it has a greater effect and an individual dimension with a factor load of 0.922 has a lower effect.

Conclusion: Also, the results of structural equation testing showed that; The effect of principals' professional devotion on improving the educational performance of schools and teachers' professional ethics in education in Mazandaran province is positive and significant, and principals' professional devotion has the greatest impact on teachers' professional ethics. Also, the presented model has a suitable fit.

Keywords: job dedication, educational performance, professional ethics

¹PhD Student in Educational Management, Sari Branch, Islamic Azad University, Sari, Iran. behshar@gmail.com

²Assistant Professor of Educational Management, Sari Branch, Islamic Azad University, Sari, Iran. ruosefi@yahoo.com

³ Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Sari Branch, Islamic Azad University, Sari, Iran. mahsa.1971@gmail.com