



فصلنامه مدیریت و چشم انداز آموزش

دوره ۳، شماره ۴، پیاپی ۱۰، زمستان ۱۴۰۰

| | |
|---|--|
| بررسی و رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر کیفیت یادگیری آنلاین دانش آموزان در ایام بیماری کرونا ۵ | زهرا صباحی، مرضیه حیدری |
| بررسی رابطه سواد دیجیتال و مدیریت دانش با توانمندسازی معلمان شهردهدشت ۲۳ | نجف اصغرنژاد، سالار حق دوست |
| تأثیر جو مسموم سازمانی بر مدیریت تصویرپردازی معلمان با نقش میانجی اهمال کاری ۴۱ | حسینعلی میر، ناصر ناستی زایی |
| مدل سازی ساختاری تأثیر سرپرستی توهین آمیز بر رفتار شهروندی سازمانی (مورد مطالعه: مرکز آموزش فنی و حرفه‌ای استان کرمان) ۶۳ | اسدالله علیرضایی، محمد امامی کورنده، اسماعیل عباسقلی زاده، زهرا یزدانی کچوئی |
| رابطه سواد اطلاعاتی و کیفیت تدریس معلمان با بهزیستی تحصیلی با نقش تعدیلگر راهبردهای مطالعه دانش آموزان ۸۵ | عادله رشوندی، هایده عاشوری |
| فراتحلیل پیشایندهای پنهان سازی دانش در سازمانها ۱۰۶ | کامران نظری، پیمان اکبری |
| مقایسه افشاری هیجانی، تحمل آشфтگی و سبک زندگی دانش آموزان تیزهوش و عادی ۱۲۳ | ام البنین رمجی، ایرج شاکری نیا |
| تدوین الگوی رضایت شغلی بر اساس توانمندسازی شغلی و شایستگی حرفه‌ای ۱۴۵ | محمد ایزدیان شیجانی، میترا صدوqi |



فصلنامه مدیریت و چشم انداز آموزش

eISSN: 2676-7821 pISSN: 2716-9820

دوره ۳، شماره ۴، پیاپی ۱۰، زمستان ۱۴۰۰

مدیر مسئول: دکتر مهدی خدابرست

دکترای مدیریت منابع انسانی مدیر عامل موسسه مدیریت فکر نو اندیش، و دبیر انجمن مدیریت کسب و کار ایران در استان مازندران، عضو انجمن علمی آموزش و توسعه منابع انسانی ایران
mahdi.khodaparast@qaemiau.ac.ir

سودبیر: اسماعیل کاظم پور

دانشیار گروه علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تنکابن، تنکابن، ایران
e.kazempour@toniau.ac.ir

دیر اجرایی: سعید علیزاده

استادیار، عضو هیات علمی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران غرب، تهران، ایران
alizadeh.iau@gmail.com

ناشر: موسسه مدیریت فکر نو اندیش

<https://www.jmep.ir>

طراح و صفحه آرا: مهندس محمد ساکی انتظامی
mohammad.entezami@gmail.com

آدرس دفتر فصلنامه مدیریت کسب و کار آفرینی

آدرس: ایران، مازندران، چالوس، خیابان شریعتی، بعد از گلشن ۱، ساختمان خدابرست، طبقه ۱، کد پستی ۴۶۶۱۶۶۸۱۸۶

شماره همراه - کارشناس نشریه: ۰۹۱۱۸۹۱۲۵۳۹

شماره تماس: ۰۱۱ - ۵۲۲۱۱۴۴۴

پست الکترونیک نشریه: fekrenoandish.jbme.ir@gmail.com

اعضای هیات تحریر یه:

پروفسور آذر کفаш پور

استاد تمام، گروه آموزشی مدیریت، دانشکده علوم اداری و اقتصادی، دانشگاه فردوسی مشهد، ایران

kafashpor@um.ac.ir

پروفسور نصرت ریاحی نیا

استاد تمام، عضو هیئت علمی، دانشکده روان شناسی و علوم تربیتی دانشگاه خوارزمی، ایران

riahinia@khu.ac.ir

پروفسور نجلا حریری

استاد، گروه علوم تربیتی و دانش شناسی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

n-hariri@srbiau.ac.ir

اسماعیل کاظم پور

دانشیار گروه علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تنکابن، تنکابن، ایران

e.kazempour@toniau.ac.ir

حسن قلاوندی

دانشیار، عضو هیأت علمی، گروه علوم تربیتی، دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران

h.ghalavandi@urmia.ac.ir

پیمان یارمحمدزاده

دانشیار گروه علوم تربیتی، دانشگاه شهید مدنی آذربایجان، ایران

dr.peyman.ymz@azarunive.edu

حمید شفیع زاده

دانشیار، عضو هیأت علمی، گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار، ایران

shafizadeh11@gmail.com

داود کیا کجوری

دانشیار، گروه مدیریت، واحد چالوس، دانشگاه آزاد اسلامی، چالوس، ایران

davoodkia@iauc.ac.ir

حسین مومنی مهموئی

دانشیار گروه علوم تربیتی، واحد تربت حیدریه، دانشگاه آزاد اسلامی، تربت حیدریه، ایران

momenimahmouei@iautorbat.ac.ir

مجید نعمتی

دانشیار، گروه آموزش دانشگاه تهران، ایران

nemativ@ut.ac.ir

محمد رضا زربخش بحری

دانشیار، گروه علوم تربیتی و روانشناسی، عضو هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تنکابن، ایران

rzarbakhsh@yahoo.com

اعضای هیات تحریریه بین المللی

پروفسور مهناز معلم

استاد و رئیس گروه فناوری آموزشی و سوادآموزی، کالج آموزش، دانشگاه تاوسن. بالتیمور، مریلند، ایالات متحده

mmoallemto@son.edu

پروفسور جان سلیمان گایکواد

استاد تمام، بازنیسته گروه مردم شناسی، دانشگاه پونه، هندوستان،

dr.john.gaikwad@gmail.com

اعضای هیات تحریریه پیشین

پروفسور سید محمد میر کمالی

استاد تمام، مدیریت و برنامه‌ریزی آموزشی، گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه تهران، ایران

mkamali@ut.ac.ir

نادر سلیمانی

دانشیار، گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار، ایران

drnasoleimani@yahoo.com

مهرناز آزاد یکتا

دانشیار، گروه علوم تربیتی و روانشناسی، عضو هیات علمی دانشگاه آزاد واحد اسلام شهر، ایران

m.azadyekta@yahoo.com

اعضای مشورتی هیات تحریریه

محمد هادی منصور لکورج

استادیار، عضو هیئت علمی، دانشگاه آزاد واحد تهران مرکزی، تهران، ایران

mansori_hadi@yahoo.com

سید رسول تودار

استادیار، عضو هیات علمی، گروه علم اطلاعات دانشکده علوم انسانی دانشگاه آزاد تنکابن، ایران

toudar@yahoo.com

مصطفی سامانیان

استادیار بازنشسته دانشگاه آزاد اسلامی واحد بجنورد

samanianmosayeb@yahoo.com

سید جواد مرتضوی امیری

استاد یار گروه امار ریاضی ، دانشگاه آزاد واحد چالوس، ایران

jmortazavi.amiri@iauc.ac.ir

ویراستار

جواد مهربان

دانشجوی دکتری تکنولوژی آموزشی دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه علامه طباطبائی تهران ایران

javad.mehraban93@gmail.com

فهرست مقالات

| | |
|---|-----|
| بررسی و رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر کیفیت یادگیری آنلاین دانش آموزان در ایام بیماری کرونا..... زهرا صباحی، مرضیه حیدری | ۵ |
| بررسی رابطه سواد دیجیتال و مدیریت دانش با توانمندسازی معلمان شهردهدشت..... نجف اصغرثزاد ، سalar حق دوست | ۲۳ |
| تأثیر جو مسموم سازمانی بر مدیریت تصویرپردازی معلمان با نقش میانجی اهمال کاری حسینعلی میر، ناصر ناستی زایی | ۴۱ |
| مدل سازی ساختاری تأثیر سرپرستی توهین آمیز بر رفتار شهروندی سازمانی (مورد مطالعه: مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای استان کرمان)..... اسدالله علیرضاei، محمد امامی کورنده، اسماعیل زاده، زهرا یزدانی کچوئی | ۶۳ |
| رابطه سواد اطلاعاتی و کیفیت تدریس معلمان با بهزیستی تحصیلی با نقش تعدیلگر راهبردهای مطالعه دانش آموزان عادله رشوندی، هایده عاشری | ۸۵ |
| فراتحلیل پیشاندهای پنهان سازی دانش در سازمانها کامران نظری، پیمان اکبری | ۱۰۶ |
| مقایسه افشاری هیجانی، تحمل آشفتگی و سبک زندگی دانش آموزان تیزهوش و عادی ام البنین رمجی، ایرج شاکری نیا | ۱۲۳ |
| تدوین الگوی رضایت شغلی بر اساس توانمندسازی شغلی و شایستگی حرفه‌ای..... محمد ایزدیان شیجانی، میترا صدوqi | ۱۴۵ |



Research Paper

Evaluation and ranking of factors affecting the quality of students' online learning during the Corona disease days

Zahra Sabahi¹, Marzieh Heydari² *

1- Master of Educational Administration, Abadeh Branch, Islamic Azad University, Abadeh, Iran
 mhidary@iauabadeh.ac.ir

2- Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Abadeh Branch, Islamic Azad University, Abadeh, Iran. hidarym86@yahoo.com

Receive:

09 October 2021

Revise:

14 December 2021

Accept:

19 December 2021

Published online:

19 December 2021

Keywords:

E-learning quality,
 executive support,
 course content,
 course design,
 learner features

Abstract

The aim of this study was to explain and rank the factors affecting the quality of students' online learning during corona disease. The research method is descriptive-correlative and the statistical population is all primary and secondary school students in Sarchahan city (600 people) in the academic year of 2020-2021. To select the sample size using Cochran's formula, a sample of 234 people was selected by stratified random sampling. The standard questionnaire of Elmilai et al. (2020) was used to measure the research variables. The reliability of the questionnaire was evaluated by Cronbach's alpha coefficient, and estimated to be 0.87; and its validity was evaluated and confirmed by construct and content validity. Using the structural equation modeling method, the research hypotheses were analyzed and the factors were weighted and ranked using the hierarchical technique. The results showed that executive support has a negative and significant relationship with the quality of e-learning. Course content, course design, social support, technical support, instructor and learner characteristics also have a positive and significant relationship with the quality of e-learning. The results of ranking the factors through the method of hierarchical analysis process showed that the course design variable is in the highest priority, followed by executive support, learner characteristics and course design in the second to fourth priorities. Social support variables and coaching characteristics were in the lowest priority.

Please cite this article as (APA): Sabahi, Z., Heydari, M. (2022). Evaluation and ranking of factors affecting the quality of online learning of students in during coronary disease. *Management and Educational Perspective*, 3(4), 1-18.

| | | |
|--|---|--|
| Publisher: Institute of Management fekrenoandish | https://dx.doi.org/10.22034/JMEP.2021.314083.1077 | |
| Corresponding Author: Marzieh Heydari | https://dorl.net/dor/20.1001.1.27169820.1400.3.4.1.1 | |
| Email: hidarym86@yahoo.com | Creative Commons: CC BY 4.0 | |



Extended Abstract

Introduction

E-learning supports students in making effective use of their time and commitment to courses. E-learning can increase self-confidence, reduce stress, and increase enthusiasm and empathy (López-Catálan et al, 2018). However, there are problems in preparing content for e-learning, because students may not be able to access educational materials or do not have a proper understanding of the content in the electronic platform (Bovil, 2020, Bovill and Woolmer, 2018). Nevertheless, teachers find the e-learning platform to be highly interactive, as lesson plans can be mapped with visual aids and attractive learning (Marutschke et al, 2019). In the current situation, Covid-19 has completely changed the educational phase. Although in this global epidemic; administrators, teachers, and students struggled with how to achieve the overall goals of institutions and individuals, in March 2020, the Centers for Disease Control and Prevention issued guidelines to students on alternative training methods for Communicated classes and assignments. Popular virtual classroom programs include Zoom and Adobe Connect around the world (Stone, 2020), and in Iran Shad for teaching schools, and Adobe Connect and Skyroom for universities, which play an important role in the transition from face-to-face classes to online system and training. Learning with electronic technology such as online classes and portals for access to extracurricular courses is known as e-learning (Ngamporn-chai and Adams, 2016). Given the above, the main issue of the research is: what are the factors on the quality of students' online learning in the days of Corona?

Theoretical framework

This study was conducted with the aim of emphasizing the use of technology in meeting the needs of qualitative education and expectations of school students in Sarchahan city. Also, ranking the influential factors is one of the most important goals of this research. Given that no comprehensive research has been conducted in this field in the country, this research is absolutely necessary and the researcher hopes that the results of this study can help decision makers, government policy makers, teachers and students to plan their activities to improve the quality of education. Because many problems were created due to the corona epidemic and the decision of the educational system to run classes online. The unpreparedness of the educational system in dealing with such an event and the lack of proper management and many infrastructural problems caused the students of schools in Sarchahan city to face many problems to study.

Pur Takeli et al, (2021) in a study examined the design of an electronic content development model based on the factors affecting e-learning satisfaction. The results showed that factors such as content, interaction, technology, educator, service quality, design, perceived ease of use, personalization, perceived usefulness, learner, perceived value and self-efficacy were the most important factors affecting e-learner satisfaction.

Marlina et al, (2021) in their study examined the factors that affect students' acceptance of e-learning. The results showed that users' satisfaction with e-learning is affected by the quality of education, service quality and information quality.

Methodology

This research is applicable in terms of purpose, and descriptive correlative according to method. The statistical population of the study was all primary and secondary school students in Sarchahan city in the academic year of 2020-2021 (600 people). Cochran's sample volume formula was used to determine the volume. 234 people were selected using stratified sampling method according to the volume. For this purpose, first, three grades;



elementary, first high school, and second high school; each were considered as one stratum, so that students in different levels could be easily available. The questionnaire of Elimelay et al, (2020) with 27 questions; based on a 5-point Likert scale (strongly agree to strongly disagree) was used to collect data related to research variables

Discussion and Results

In order to test the research hypothesis and analyze the data, softwares of SPSS23, PLS3 and Expert Choice were used, and the results showed that the coefficient of the extrinsic variable path of executive support on the e-learning quality variable was 0.102 with a t-value of 1.522 and a significance level of 0.183. The error level of 0.05 with the confidence of 0.95 is not significant, so there is no positive and significant relationship between executive support and the quality of e-learning. The coefficient of the extrinsic variable path of the course content on the e-learning quality variable is 0.469 with a t-value of 5.805 and a significance level of 0.000. The error level of 0.05 with a confidence level of 0.95 is significant, so there is a positive and significant relationship between course content and e-learning quality. The coefficient of the extrinsic variable path of course design on the e-learning quality variable is 0.153 with a t-value of 2.195 and a significance level of 0.029. The error level of 0.05 with a confidence of 0.95 is significant, so there is a positive and significant relationship between course design and e-learning quality. The coefficient of the extrinsic variable path of social support on the variable of e-learning quality is 0.255 with a t-value of 5.123 and a significance level of 0.000. The error level of 0.05 with a confidence level of 0.95 is significant, so there is a positive and significant relationship between social support and e-learning quality. The coefficient of the exogenous variable path of technical support on the e-learning quality variable is 0.190 with a t-value of 2.448 and a significance level of 0.008. The error level of 0.05 with a confidence level of 0.95 is significant, so there is a positive and significant relationship between technical support and e-learning quality. The coefficient of the exogenous variable path of instructor characteristics on the variable of e-learning quality is equal to 0.182 with a t-value of 3.156 and a significance level of 0.000. The error level of 0.05 with a confidence level of 0.95 is significant, so there is a positive and significant relationship between instructor characteristics and e-learning quality. The coefficient of the extrinsic variable path of the learner's characteristics on the e-learning quality variable is 0.217 with a t-value of 3.696 and a significance level of 0.000. The error level of 0.05 with a confidence of 0.95 is significant, so there is a positive and significant relationship between learner's characteristics and e-learning quality.

Conclusion

The aim of this study was to investigate and rank the factors affecting the quality of students' online learning during corona disease. The results of this study are consistent with the findings of Pur Takeli et al, (2021), Elumalai et al, (2021) and salehi et al, (2019); E-learning, which in recent years due to the corona epidemic has received serious attention in scientific and educational circles and has grown and expanded rapidly, serves as a bridge between student and teacher. The application of various components of information and communication technology, especially the Internet, in the organization and management of educational systems is not the only criterion for the quality of e-learning of Madras Sarchahan students. Therefore, paying attention to the needs of Sarchahan Madrasa students and meeting them can also be one of the important measures that principals should pay attention to. In addition, based on the results, the course design variable is in the highest priority, followed by executive support, learner characteristics and course design in



the second to fourth priorities. Social support variables and coaching characteristics are the lowest priority.

According to the present study, it is suggested that, while paying attention to the design of the course, Sarchahan education system try to create an environment for providing quality learning experiences for students and try to design the courses in a way that is most effective. In-service courses and conferences should be held for teachers and students to get acquainted with educational design patterns and the application of each of them. Also, the content should be prepared as a standard and in a suitable framework for the students of Sarchahan schools. In designing an e-learning system, items such as organizing and supporting, faster responding, and providing training classes to work with the system are recommended.

بررسی و رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر کیفیت یادگیری آنلاین دانش آموزان در ایام بیماری کرونا

زهرا صباحی^۱، مرضیه حیدری^{۲*}

۱- کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، واحد آباده، دانشگاه آزاد اسلامی، آباده، ایران

۲- استادیار گروه علوم تربیتی، واحد آباده، دانشگاه آزاد اسلامی، آباده، ایران

چکیده

این مطالعه با هدف تبیین و رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر کیفیت یادگیری آنلاین دانش آموزان در ایام بیماری کرونا انجام شده است. روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی می‌باشد و جامعه‌ی آماری کلیه دانش آموزان مدارس ابتدایی و متوسطه شهرستان سرچهان (۶۰۰ نفر) در سال تحصیلی ۱۴۰۰-۱۳۹۹ می‌باشد. جهت انتخاب حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران نمونه ۲۳۴ نفری به شیوه تصادفی طبقه‌ای انتخاب گردید. جهت اندازه‌گیری متغیرهای پژوهش از پرسشنامه استاندارد المیالی و همکاران (۲۰۲۰) استفاده گردید. پایایی پرسشنامه به وسیله ضریب آلفای کرونباخ بررسی و ۰/۸۷ برآورد گردید و روایی آن توسط روایی سازه و محتوایی مورد بررسی و تایید قرار گرفت. با استفاده از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری فرضیه‌های تحقیق موردنیاز و تجزیه و تحلیل قرار گرفت و با استفاده از تکنیک سلسه مراتبی به وزن دهنده و رتبه‌بندی عوامل پرداخته شد. نتایج تحقیق بیانگر آن بود که پشتیبانی اجرایی رابطه منفی و معناداری با کیفیت یادگیری الکترونیک دارد. همچنین محتوای دوره، طراحی دوره، حمایت اجتماعی، پشتیبانی فنی، ویژگی‌های مری و یادگیرنده رابطه مثبت و معناداری با کیفیت یادگیری الکترونیک دارد. نتایج رتبه‌بندی عوامل از طریق روش فرآیند تحلیل سلسه مراتبی نشان داد متغیر طراحی دوره در بالاترین اولویت بوده و پس از آن پشتیبانی اجرایی، ویژگی‌های مری یادگیرنده و طراحی دوره در اولویت‌های دوم تا چهارم قرار دارند. متغیرهای حمایت اجتماعی و ویژگی‌های مری در پایین ترین اولویت قرار داشته‌اند.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۷/۱۷

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۰/۹/۲۳

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۹/۲۸

تاریخ انتشار آنلاین: ۱۴۰۰/۹/۲۸

کلید واژه‌های:

کیفیت یادگیری

الکترونیک،

پشتیبانی اجرایی،

محتوای دوره،

طراحی دوره،

ویژگی‌های یادگیرنده

لطفاً به این مقاله استناد کنید (APA): صباحی، زهرا؛ حیدری، مرضیه. (۱۴۰۰). بررسی و رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر کیفیت یادگیری آنلاین دانش آموزان در ایام بیماری کرونا. فصلنامه مدیریت و چشم انداز آموزش، ۴(۱)، ۱-۱۸.

| | | |
|--|---|---------------------------------|
| | https://dx.doi.org/10.22034/JMEP.2021.314083.1077 | ناشر: موسسه مدیریت فکر نو اندیش |
| | https://dorl.net/dor/20.1001.1.27169820.1400.3.4.1.1 | نویسنده مسئول: مرضیه حیدری |
| | Creative Commons: CC BY 4.0 | ایمیل: hidarym86@yahoo.com |

مقدمه

گسترش تحولات در عرصه فناوری اطلاعات و ارتباطات تاثیرات چشمگیری بر روی جنبه های مختلف زندگی بشر بر جای گذاشته است که در این میان نیز بر روی آموزش بی تاثیر نبوده است. آموزش و یادگیری الکترونیکی توانسته است پاسخگوی حجم عظیمی از نظام آموزشی و یادگیری کنونی باشد و امکان یادگیری را در هر زمینه، برای هر فرد، در هر زمان و در هر مکانی به صورت مدام العمر فراهم آورده است (Farhad, 2005). مطالعات نشان دهنده وجود رابطه بین انگیزه و یادگیری الکترونیکی دانش آموزان است (Harandi, 2015). این در حالی است که بستر آموزش الکترونیکی برای دانش آموزان به دلیل این که باعث تعامل بیشتر با هم کلاسی ها می شود مناسب تر است (Hussain et al, 2018). آموزش الکترونیکی از دانش آموزان در استفاده موثر از زمان و متعهد ساختن آنها به دوره ها حمایت می کند. یادگیری الکترونیکی می تواند اعتماد به نفس بیشتری ایجاد کند، استرس را کاهش دهد و نگرانی و همدلی را افزایش دهد (López-Catálan et al, 2018). اگرچه در تهیه مطالب برای یادگیری الکترونیکی مشکلاتی وجود دارد، زیرا دانش آموزان ممکن است نتواند به مواد آموزشی دسترسی پیدا کند یا در ک درستی از مطالب موجود در بستر الکترونیک ندارند (Bovill and Woolmer, 2018., Bovill, 2020). با این حال، معلمان بستر آموزش الکترونیکی را بسیار تعاملی می دانند، زیرا می توان با کمک وسایل دیداری و یادگیری جذاب نقشه دروس را تهیه کرد (Marutschke et al, 2019.. در شرایط کنونی کووید-۱۹ فاز کامل بخش های آموزشی را تغییر داده است. اگرچه در این همه گیری جهانی، مدیران، معلمان، و دانش آموزان بر سر چگونگی رسیدن به اهداف کلی موسسات و افراد دچار مشکل شدند، اما در مارس ۲۰۲۰، مراکز کنترل و پیشگیری از بیماری ها، رهنمودهایی در مورد روش های جایگزین آموزش برای برقراری ارتباط کلاس ها و تکالیف به دانش آموزان صادر کردند. برنامه های مشهور کلاس های مجازی شامل زوم^۱ و ادوبی کانکت^۲ در سراسر جهان (Stone, 2020) و در کشور ایران شاد برای آموزش مدارس و ادوبی کانکت و اسکای روم برای دانشگاه ها هستند که نقش مهمی در انتقال از کلاس های حضوری به سیستم آنلاین و آموزش دارند. یادگیری با فناوری الکترونیکی مانند کلاس های آنلاین و پورتال ها برای دسترسی به دوره های خارج از کلاس به عنوان آموزش الکترونیکی شناخته می شود (Ngamporn-chai and Adams, 2016). گرچه اتخاذ آموزش الکترونیکی برای معلمان و دانش آموزان یک چالش است (Kuhad, 2020)، دانشگاهیان و دانش آموزان با تجهیز برنامه های کاربردی و امکانات اینترنت برای جریان روان آموزش الکترونیکی، این مرحله از یادگیری الکترونیکی را در اختیار دارند. از سوی دیگر بخش آموزش عالی به دلیل تغییر روند، باید به طور مداوم امکانات فناوری را ارتقا دهد. همچنین، برای تبدیل سیستم آموزش سنتی به آموزش الکترونیکی مدرن، نیاز به کمک های مالی و فناوری جدید بسیار اهمیت دارد (Darling- Hammond et al, 2020). یکی از مشکلات آموزش الکترونیکی، عدم دسترسی همه دانش آموزان به سیستم های تلفن همراه و کامپیوتر و همچنین عدم کیفیت زیر ساخت های شبکه اینترنت است (Madani, 2019). کاتشال^۳ (۲۰۰۲) فقدان حضور فیزیکی دانشجو در موسسه آموزشی را به عنوان یک ضعف چشمگیر در آموزش الکترونیکی در نظر می گیرد. وی بیان می کند که نگرانی عمده در این نوع آموزش به دلیل فقدان تعامل چهره به چهره وجود دارد زیرا این تعامل

1. Zoom
2. Adobe Connect
3. Katshal

یکی از مولفه های اصلی در هر فرآیند آموزشی به شمار می آید. بنابراین آموزش برخط نمی تواند آموزشی با کیفیت ارائه دهد. (Sabahi and Heydari, 2021) علاوه بر این عباسی و همکاران (Abbasi et al, 2018) معتقدند در ارائه محتواهای مختلف الکترونیکی به دانش آموزان و یادگیرنده‌گان باید این مورد را مد نظر داشت که یک محیط یادگیری الکترونیکی نه تنها باید امکان هدایت اشخاص در طول مسیر یادگیری و برقراری ارتباط انها با یکدیگر را فراهم آورد بلکه علاوه بر این باید محتوای آموزشی مناسب را نیز به آنها ارایه داد و طبق اهداف روش های نوین تدریس دانش آموزان را در فرایند یاددهی_ یادگیری فعال ساخت تا دانش آموزان با مشارکت فعال در تدریس یادگیری بهتر و عمیق تری را کسب کنند.

از زمان شیوع ویروس کرونا، فناوری های اینترنتی و برنامه های کاربردی موبایل، سیستم آموزشی را از ساختار سنتی به روش مدرن آموزش تبدیل کرده اند. اگرچه پیشرفت فناوری، چهره آموزش و پرورش را در ایجاد فرصت های یادگیری تکامل بخشیده است، اما ذکر این نکته ضروری است که فناوری در تحصیل نه تنها برای دانش آموزان کاربردی است، بلکه برای معلمان نیز بسیار مفید است و باعث می شود که محیط کلاس درس لذت بخش تر شود. همچنین، پیشرفت در فن آوری آموزشی از مرزهای کلاس عبور کرده و تمام زمان و شرایط را در دسترس معلم و دانش آموز قرار می دهد. تکنولوژی آموزشی به دانش آموزان در یادگیری از راه دور و یادگیری تلفن همراه کمک می کند. همچنین، فن آوری آموزشی معلمان را قادر می سازد تا در هر زمانی از مرزها به دانش آموزان دسترسی داشته باشند و بر عکس. از زمان شیوع ویروس کرونا، و پیاده سازی سیستم آموزشی آنلاین موجب بروز مشکلات زیرساختی، ملموس و ناملموسی گردید. مشکلاتی که در گذشته سیستم آموزش و پرورش آن را تجربه نکرده بود. این مشکلات و تبعات آموزش الکترونیکی گریبانگیر دانش آموزان مدارس سرچهان نیز شده است (Sabahi & Heydari, 2021). لذا بررسی و تحقیق در زمینه عوامل موثر بر یادگیری الکترونیک و کیفیت آن در بین دانش آموزان بسیار ضروری است. از این رو مقاله حاضر به این سوال اصلی که چه عواملی بر کیفیت یادگیری آنلاین دانش آموزان در ایام بیماری کرونا وجود دارد؟ می پردازد.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

بررسی مطالعات نشان می دهد موضوع یادگیری آنلاین از زمان شیوع اپیدمی کرونا به عنوان موضوع پر طرفدار در بین پژوهشگران تبدیل شده است. از جمله پورتولکی و همکاران (2021) در مطالعه ای به بررسی طراحی الگوی تدوین محتواهای الکترونیکی براساس عوامل مؤثر بر رضایتمندی از یادگیری الکترونیکی پرداختند. نتایج پژوهش حاکی از آن بود که عواملی چون محتوا، تعامل، فناوری، یاددهنده، کیفیت خدمات، طراحی، سهولت استفاده ادراک شده، شخصی سازی، سودمندی ادراک شده، یادگیرنده، ارزش ادراک شده و خودکارآمدی از مهم ترین عوامل تأثیرگذار بر رضایتمندی یادگیرنده الکترونیکی بودند. مارلینا و همکاران (2021) در مطالعه خود به بررسی عواملی که بر پذیرش دانش آموزان از آموزش الکترونیکی تأثیر می گذارد، پرداختند. نتایج نشان داد که رضایت کاربران از آموزش الکترونیکی تحت تأثیر کیفیت آموزش، کیفیت خدمات و کیفیت اطلاعات است. الومالیا و همکاران (2021) در مطالعه خود به تعیین عوامل موثر بر عملکرد دانش آموزان با استفاده از فرایند آموزش و یادگیری از طریق یادگیری الکترونیکی

بر اساس نظریه یکپارچه پذیرش و استفاده از فناوری (UTAUT) پرداختند نتایج این مطالعه نشان می دهد که ویژگی های مدرس، انگیزه و محیط و ساختار سازمانی باعث بهبود عملکرد دانش آموزان می شود. محسنی (2020) در امکانات سنجی استقرار آموزش الکترونیکی در بانک سرمایه دریافت برای پیشرفت آموزش الکترونیکی باید به ارتقا امکانات سخت افزاری و صالحی و همکاران (2019) در مطالعه ای به شناسایی و تبیین عوامل کلیدی توفیق کیفیت یادگیری الکترونیکی پرداختند. نتایج نشان داد ویژگی های دانشجویان، میزان مهارت تخصصی استاید، سهولت دسترسی به خدمات پشتیبانی آنلاین و آفلاین در فضای الکترونیکی، ویژگی های استادان، پشتیبانی فنی کلاس های آنلاین، زیرساخت های فن آوری و رسانه های یادگیری الکترونیکی از عوامل کلیدی توفیق کیفیت یادگیری الکترونیکی بوده است. سالوم و همکاران (2019) در مطالعه ای به بررسی عوامل موثر بر پذیرش سیستم های آموزش الکترونیکی توسط دانشجویان پرداختند. نتایج نشان داد که اشتراک و کیفیت دانش در دانشگاه ها بر پذیرش آموزش الکترونیکی در بین دانشجویان تأثیر مثبت دارد ولی نوآوری و اعتماد تأثیر قابل توجهی بر پذیرش سیستم آموزش الکترونیکی نداشت. کاناوال و رحمان (2017) در مطالعه خود به بررسی عوامل موثر بر پذیرش آموزش الکترونیکی در کشورهای در حال توسعه پرداختند. نتایج نشان می دهد که خود کار آمدی رایانه، تجربه اینترنت، لذت بردن و ویژگی های سیستم پیش بینی کننده قابل توجهی از سهولت استفاده است، در حالی که ویژگی های سیستم پیش بینی کننده قوی سودمندی در کشش شده است. علاوه بر این، هنجار ذهنی برای مفید بودن در کشش قابل توجه نیست. در مطالعه ای دیگر با عنوان عواملی که استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات را در کلاس های آموزش متوسطه تبیین می کنند: نقش ویژگی های معلمان و زیرساخت های مدرسه، دریافتند در دسترس بودن نرم افزار آموزشی، آموزش فناوری اطلاعات و ارتباطات معلمان، همکاری در بین معلمان بر استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات کلاس تأثیر می گذارد (Mohseni, 2020).

مطالعات جدید نیز نشان می دهد هفت عامل پشتیبانی اجرایی^۱ (Aung and Khaing, 2016)، محتوای دوره^۲ و طراحی دوره^۳ (Makokha and Mutisya, 2016)، حمایت اجتماعی، پشتیبانی فنی، ویژگی های مربی^۴ و ویژگی های یادگیرنده^۵ (Queiros and de Villiers, 2016) به عنوان عوامل مهم در یادگیری الکترونیکی هستند که می توانند بر کیفیت یادگیری الکترونیکی تأثیر گذارد.

مروری بر مطالعات انجام شده در داخل و خارج کشور بیانگر این است که توجه چندانی به مساله کیفیت یادگیری آنلاین و عوامل موثر بر آن نشده است. بنابراین این پژوهش با هدف تأکید بر استفاده از فناوری در تأمین نیازهای آموزش با کیفیت و انتظارات دانش آموزان مدارس شهرستان سرچهان انجام گردیده است. همچنین رتبه بندی عوامل اثرگذار نیز از اهم اهداف این پژوهش می باشد. با توجه به این که در کشور، پژوهش جامعی در این زمینه صورت نگرفته است، انجام این پژوهش کاملاً ضرورت داشته و پژوهشگر امید دارد نتایج این مطالعه بتواند به تصمیم گیرندگان، سیاست گذاران دولت، معلمان و دانشجویان برای برنامه ریزی فعالیت های خود برای ارتقا کیفیت آموزش الکترونیکی دانش آموزان مدارس سرچهان کمک کند. زیرا با توجه به اpidemi کرونا و تصمیم نظام آموزشی به اجرای کلاس ها به

1 Administrative support

2 Course content

3 Course design

4 Instructor characteristics

5 learner characteristics



صورت آنلاین، مشکلات فراوانی را به وجود آورد. عدم آمادگی سیستم آموزشی در برخورد با چنین واقعه‌ای و عدم مدیریت صحیح و مشکلات زیرساختی فراوان باعث شد تا دانش آموزان مدارس شهرستان سرچهان با مشکلات زیادی برای تحصیل مواجه شوند. به همین منظور این پژوهش به دنبال آن است تا به بررسی و رتبه‌بندی عوامل موثر در کیفیت یادگیری آنلاین دانش آموزان شهرستان سرچهان در طی اپیدمی کرونا-۱۹ بپردازد.

روش پژوهش

این پژوهش از نظر هدف کاربردی و روش آن توصیفی و از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش کلیه دانش آموزان مدارس ابتدایی و متوسطه شهرستان سرچهان در سال تحصیلی ۱۴۰۰-۱۳۹۹ به تعداد (۶۰۰ نفر) بوده است. برای تعیین حجم از فرمول حجم نمونه کوکران استفاده گردید. ۲۳۴ نفر با استفاده روشن نمونه‌گیری طبقه‌ای متناسب با حجم انتخاب گردیدند. بدین منظور ابتدا سه مقطع ابتدایی، متوسطه اول، دوم هر کدام به عنوان یک طبقه در نظر گرفته شد تا دستیابی به دانش آموزان در مقاطع مختلف به راحتی امکان پذیر گردد. جدول (۲) تعداد جامعه و نمونه را بر اساس مقطع تحصیلی نشان می‌دهد.

جدول ۲. تعداد جامعه و نمونه بر اساس مقطع تحصیلی

| عنوان طبقه | سهم در جامعه | سهم در نمونه |
|------------|--------------|--------------|
| ابتدایی | ۲۱۰ | ۸۲ |
| متوسطه اول | ۲۲۰ | ۸۶ |
| متوسطه دوم | ۱۷۰ | ۶۶ |
| جمع کل | ۶۰۰ | ۲۳۴ |

جهت اندازه گیری متغیرهای پژوهش از پرسشنامه الیملا و همکاران (2020) با ۲۷ سوال؛ و بر اساس طیف لیکرت ۵ تایی (کاملا موافق تا کاملا مخالف) استفاده شده است که میزان همسانی درونی این پرسشنامه را به روش آلفای کرونباخ ۰/۹۱ بدست آورده که نشان از پایایی بسیار مطلوب این پرسشنامه می‌باشد. در این پژوهش نیز ضریب پایایی پرسش نامه بر اساس آلفای کرونباخ برای متغیر کیفیت یادگیری الکترونیکی ۰/۷۹؛ پشتیبانی اجرایی ۰/۸۲؛ محتوای دوره ۰/۹۱؛ طراحی دوره ۰/۸۴؛ حمایت اجتماعی ۰/۸۲؛ پشتیبانی فنی ۰/۸۳؛ ویژگی‌های مرتب ۰/۷۸؛ ویژگی‌های یادگیرنده ۰/۸۱ به دست آمد که حاکی از پایایی بالای پرسشنامه می‌باشد. همچنین روابطی محتوای پرسش نامه به تأیید استاد راهنمای ۳ نفر از اساتید گروه علوم تربیتی رسیده است. جهت تجزیه و تحلیل اطلاعات از نرم افزارهای PLS3، SPSS ۲۳ و Expert Choice استفاده شده است.

یافته‌های پژوهش

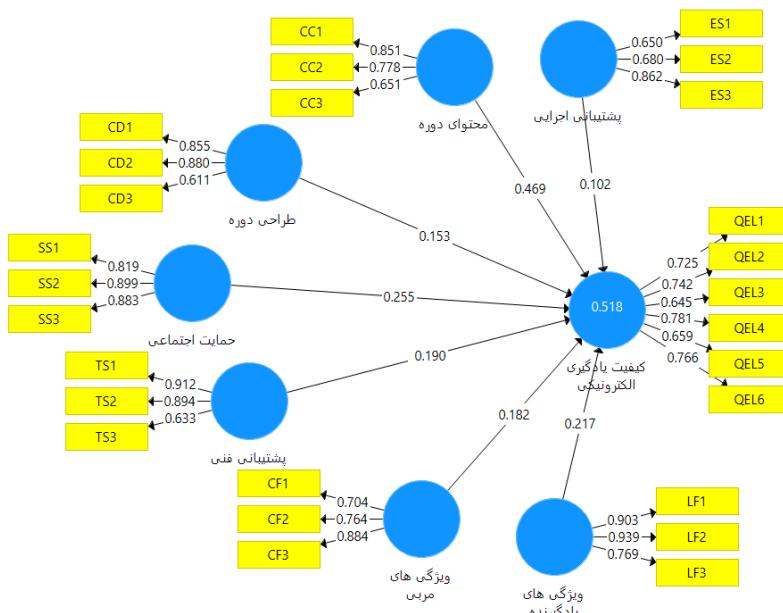
در این قسمت یافته‌های توصیفی و استنباطی متغیرهای پژوهش آورده شده است. در جدول (۳) اطلاعات آمار توصیفی نشان داده شده است.

جدول ۳. آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

| معiar | ميانگين | انحراف معiar | كميه | بيشينه |
|--------------------------|---------|--------------|------|--------|
| كيفيت يادگيري الکترونيکي | ۳,۸۹ | ۰,۶۵ | ۱,۸۳ | ۵ |
| پشتيباني اجرائي | ۳,۴۳ | ۰,۶۸ | ۱,۶۷ | ۵ |
| محتواي دوره | ۳,۵۱ | ۰,۷۷ | ۱ | ۵ |
| طراحي دوره | ۳,۴۰ | ۰,۸۸ | ۱ | ۵ |
| حمایت اجتماعی | ۲,۸۵ | ۰,۹۷ | ۱ | ۵ |
| پشتيباني فني | ۲,۹۴ | ۰,۹۳ | ۱ | ۵ |
| ویژگی های مربي | ۲,۸۶ | ۰,۷۶ | ۱ | ۴,۶۷ |
| ویژگی های يادگيرنده | ۳,۴۰ | ۰,۸۹ | ۱ | ۵ |

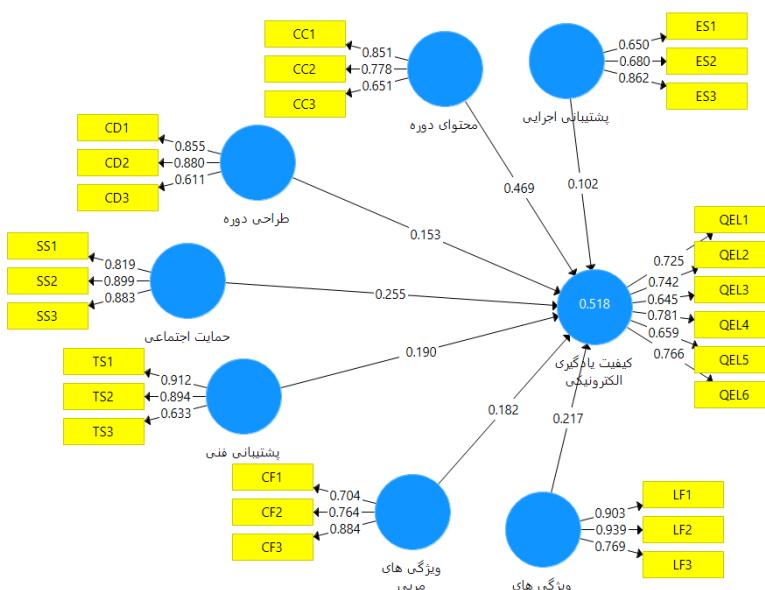
بر اساس جدول (۳) بالاترین میانگین مربوط به کیفیت یادگیری الکترونیکی برابر ۳/۸۹ و پایین ترین میانگین مربوط به حمایت اجتماعی برابر ۲/۸۵ بوده است.

برای بررسی مدل مفهومی تحقیق از مدل سازی PLS-SEM استفاده شده است. ضرایب مسیر در حالت استاندارد هستند و مقدار آن‌ها بین ۱- تا +۱ تغییر می‌کنند.

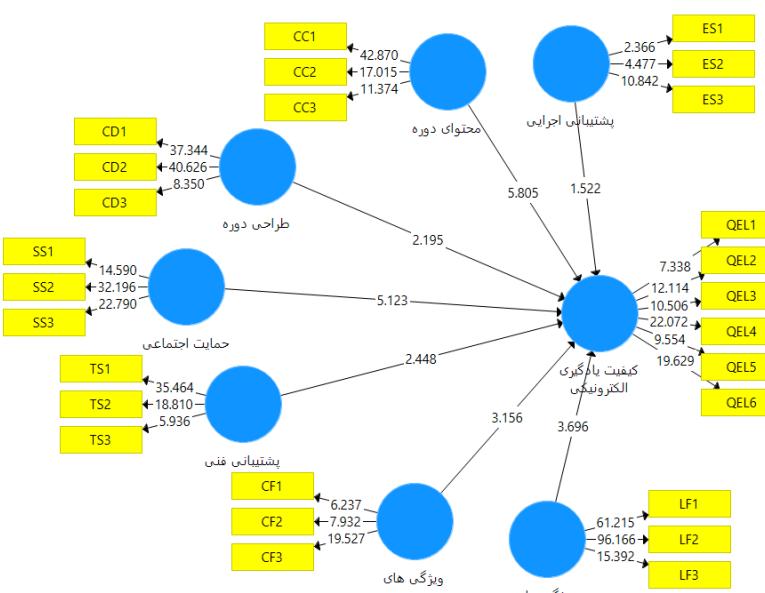

شكل ۲. مدل ساختاری پژوهش

هر چه مقدار ضریب مسیر به یک و یا منفی یک نزدیک تر باشد تأثیرگذاری آن مسیر بیشتر است. ضرایب استاندارد مدل های بیرونی (بارهای عاملی) به نوعی نشان دهنده اعتبار سازه است. ضرایب مسیر مدل های بیرونی بین ۰ تا ۱ تغییر می‌کنند.

برای محاسبه ضرایب استاندارد مسیر بین سازه ها باید از الگوریتم PLS استفاده نمود. ضرایب استاندارد شده بین متغیر مستقل و وابسته نشان می دهد که متغیر مستقل این میزان درصد از تغییرات متغیر وابسته را تبیین می کند. شکل (۳) ضرایب استاندارد شده مسیرهای مربوط به هر یک از فرضیه ها را نشان می دهد. در این بخش نیز با استفاده از الگوریتم بوت استارپ به محاسبه آماره t پرداخته شده است. در صورتی که مقدار آماره t از ۱,۹۶ بیشتر شود، نشان از صحبت رابطه بین سازه ها و در نتیجه تایید فرضیه های پژوهش در سطح اطمینان ۹۵٪ است (اعداد معناداری در سطوح اطمینان ۹۹٪ و ۹۹,۹٪ به ترتیب ۲,۵۸ و ۳,۲۷ می باشد). نتایج این الگوریتم در شکل (۴) نشان داده شده است.



شکل ۳. مدل ساختاری تحقیق با ضرایب استاندارد شده

شکل ۴. مدل ساختاری تحقیق با مقادیر آماره t

بررسی فرضیه های پژوهش

جدول ۴. بررسی فرضیه های پژوهش

| فرضیه | مسیر | سطح معناداری | آماره تی | ضریب مسیر | نتیجه |
|-------|--|--------------|----------|-----------|-------------|
| ۱ | پشتیبانی اجرایی ← کیفیت یادگیری الکترونیکی | ۰,۱۰۲ | ۱,۵۲۲ | ۰,۱۸۳ | رد فرضیه |
| ۲ | محتوای دوره ← کیفیت یادگیری الکترونیکی | ۰,۴۶۹ | ۵,۸۰۵ | ۰,۰۰۰ | تایید فرضیه |
| ۳ | طراحی دوره ← کیفیت یادگیری الکترونیکی | ۰,۱۵۳ | ۲,۱۹۵ | ۰,۰۲۹ | تایید فرضیه |
| ۴ | حمایت اجتماعی ← کیفیت یادگیری الکترونیکی | ۰,۲۵۵ | ۵,۱۲۳ | ۰,۰۰۰ | تایید فرضیه |
| ۵ | پشتیبانی فنی ← کیفیت یادگیری الکترونیکی | ۰,۱۹۰ | ۲,۴۴۸ | ۰,۰۰۸ | تایید فرضیه |
| ۶ | ویژگی های مری → کیفیت یادگیری الکترونیکی | ۰,۱۸۲ | ۳,۱۵۶ | ۰,۰۰۰ | تایید فرضیه |
| ۷ | ویژگی های یادگیرنده ← کیفیت یادگیری الکترونیکی | ۰,۲۱۷ | ۳,۶۹۶ | ۰,۰۰۰ | تایید فرضیه |

فرضیه اول: بین پشتیبانی اجرایی با کیفیت یادگیری الکترونیکی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. با توجه به جدول (۴)، ضریب مسیر متغیر مکنون بروز زای پشتیبانی اجرایی بر متغیر کیفیت یادگیری الکترونیکی برابر ۰,۱۰۲ با مقدار ۱ برابر با ۱,۵۲۲ با سطح معناداری ۰,۱۸۳ در سطح خطای ۰,۰۵ با اطمینان ۹۵٪ آماره موردنظر معنادار نمی باشد، در نتیجه فرض صفر مبنی بر عدم وجود ضریب مربوطه رد نمی شود و فرضیه اول تحقیق مورد تایید قرار نمی گیرد.

فرضیه دوم: بین محتوای دوره با کیفیت یادگیری الکترونیکی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. با توجه به جدول (۴)، ضریب مسیر متغیر مکنون بروز زای محتوای دوره بر متغیر کیفیت یادگیری الکترونیکی برابر ۰,۴۶۹ با مقدار ۵,۸۰۵ با سطح معناداری ۰,۰۰۰ در سطح خطای ۰,۰۵ با اطمینان ۹۵٪ آماره موردنظر معنادار است، در نتیجه فرض صفر مبنی بر عدم وجود ضریب مربوطه رد می شود و فرضیه دوم تحقیق مورد تایید قرار می گیرد.

فرضیه سوم: بین طراحی دوره با کیفیت یادگیری الکترونیکی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. با توجه به جدول (۴)، ضریب مسیر متغیر مکنون بروز زای طراحی دوره بر متغیر کیفیت یادگیری الکترونیکی برابر ۰,۱۵۳ با مقدار ۲,۱۹۵ با سطح معناداری ۰,۰۲۹ در سطح خطای ۰,۰۵ با اطمینان ۹۵٪ آماره موردنظر معنادار است، در نتیجه فرض صفر مبنی بر عدم وجود ضریب مربوطه رد می شود و فرضیه سوم تحقیق مورد تایید قرار می گیرد.

فرضیه چهارم: بین حمایت اجتماعی با کیفیت یادگیری الکترونیکی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. با توجه به جدول (۴)، ضریب مسیر متغیر مکنون بروز زای حمایت اجتماعی بر متغیر کیفیت یادگیری الکترونیکی برابر ۰,۲۵۵ با مقدار ۵,۱۲۳ با سطح معناداری ۰,۰۰۰ در سطح خطای ۰,۰۵ با اطمینان ۹۵٪ آماره موردنظر معنادار است، در نتیجه فرض صفر مبنی بر عدم وجود ضریب مربوطه رد می شود و فرضیه چهارم تحقیق مورد تایید قرار می گیرد.

با توجه به جدول (۴)، ضریب مسیر متغیر مکنون بروز زای حمایت اجتماعی بر متغیر کیفیت یادگیری الکترونیکی برابر ۰,۲۵۵ با مقدار ۵,۱۲۳ با سطح معناداری ۰,۰۰۰ در سطح خطای ۰,۰۵ با اطمینان ۹۵٪ آماره موردنظر معنادار است، در نتیجه فرض صفر مبنی بر عدم وجود ضریب مربوطه رد می شود و فرضیه چهارم تحقیق مورد تایید قرار می گیرد.

فرضیه پنجم: بین پشتیبانی فنی با کیفیت یادگیری الکترونیکی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.
با توجه به جدول (۴)، ضریب مسیر متغیر مکنون برون زای پشتیبانی فنی بر متغیر کیفیت یادگیری الکترونیکی برابر ۰,۱۹۰ با مقدار t برابر با ۲,۴۴۸ با سطح معناداری ۰,۰۰۸ در سطح خطای ۰,۰۵ با اطمینان ۹۵٪ آماره موردنظر معنادار است، در نتیجه فرض صفر مبنی بر عدم وجود ضریب مربوطه رد می شود و فرضیه پنجم تحقیق مورد تایید قرار می گیرد.

فرضیه ششم: بین ویژگی های مرتبی با کیفیت یادگیری الکترونیکی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

با توجه به جدول (۴)، ضریب مسیر متغیر مکنون برون زای ویژگی های مرتبی بر متغیر کیفیت یادگیری الکترونیکی برابر ۰,۱۸۲ با مقدار t برابر با ۳,۱۵۶ با سطح معناداری ۰,۰۰۰ در سطح خطای ۰,۰۵ با اطمینان ۹۵٪ آماره موردنظر معنادار است، در نتیجه فرض صفر مبنی بر عدم وجود ضریب مربوطه رد می شود و فرضیه ششم تحقیق مورد تایید قرار می گیرد.

فرضیه هفتم: بین ویژگی های یادگیرنده با کیفیت یادگیری الکترونیکی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

با توجه به جدول (۴)، ضریب مسیر متغیر مکنون برون زای ویژگی های یادگیرنده بر متغیر کیفیت یادگیری الکترونیکی برابر ۰,۲۱۷ با مقدار t برابر با ۳,۶۹۶ با سطح معناداری ۰,۰۰۰ در سطح خطای ۰,۰۵ با اطمینان ۹۵٪ آماره موردنظر معنادار است، در نتیجه فرض صفر مبنی بر عدم وجود ضریب مربوطه رد می شود و فرضیه هفتم تحقیق مورد تایید قرار می گیرد.

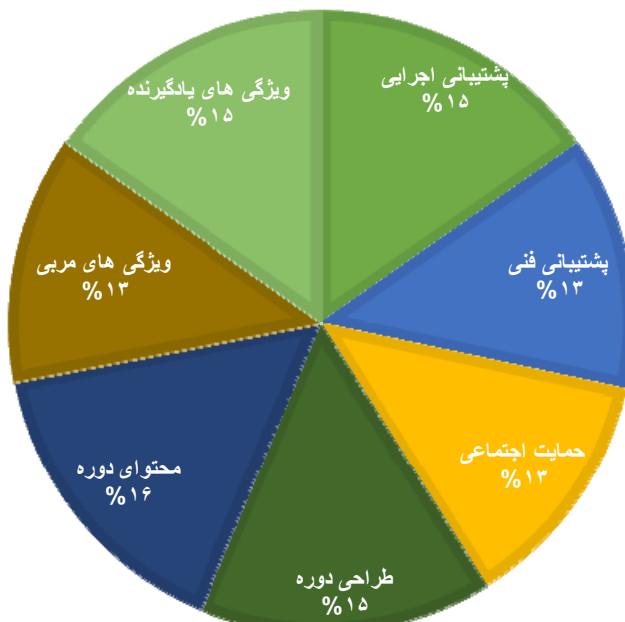
نتایج سوال پژوهش

عوامل تاثیرگذار بر کیفیت یادگیری الکترونیکی به ترتیب اولویت کدامند؟
به منظور بررسی رتبه عوامل تاثیرگذار بر کیفیت یادگیری الکترونیکی از روش تحلیل سلسله مراتبی AHP استفاده شد. براین اساس نظر خبرگان را در خصوص اولویت متغیرهای تاثیرگزار بر کیفیت یادگیری الکترونیکی دانش آموزان جمع آوری نموده و در نرم افزار Expert Choice وارد شد. در نهایت نتیجه به دست آمده به صورت زیر می باشد:

Priorities with respect to:
Goal: QEL



شکل ۵. نتایج رتبه بندی AHP



شکل ۶. نمودار دایره‌ای نتایج رتبه‌بندی AHP

براساس نتایج به دست آمده متغیر طراحی دوره در بالاترین اولویت بوده و پس از آن پشتیبانی اجرایی، ویژگی های یادگیرنده و طراحی دوره در اولویت های دوم تا چهارم قرار دارند. متغیرهای حمایت اجتماعی و ویژگی های مربی در پایین ترین اولویت قرار دارند.

بحث و نتیجه گیری

بر اساس نتایج فرضیه اول ضریب مسیر متغیر مکنون برون زای پشتیبانی اجرایی بر متغیر کیفیت یادگیری الکترونیکی برابر $1,02$ ، با مقدار t برابر با $1,522$ با سطح معناداری $0,05$ ، در سطح خطای $0,95$ ، آماره موردنظر معنادار نمی باشد، در نتیجه فرض صفر مبنی بر عدم وجود ضریب مربوطه رد نمی شود و فرضیه اول تحقیق مورد تایید قرار نمی گیرد. این نتایج با یافته های (Elumalai et al, 2021., Salehi et al, 2019., Portokli et al, 2021) همسو می باشد. مدیران می توانند در تهیه و مدیریت برنامه آنلاین مشارکت داشته باشند تا از کیفیت یادگیری الکترونیکی اطمینان حاصل شود. از آنجا که پذیرش فناوری در آموزش عالی در دوره های آنلاین اجتناب ناپذیر است، یک ساختار پشتیبان منسجم با محیط همکاری در دانشگاه ها و مدارس بسیار مورد نیاز است (Bolden et al, 2010; Meyer and Barefield, 2010). در راستای تبیین نتایج می توان گفت در صورتی که سازمان آموزش و پرورش نسبت به پیاده سازی و استقرار یک سیستم پشتیبانی فنی در سیستم یادگیری الکترونیکی اقدام کند، موجب افزایش رضایت دانش آموز و کیفیت یادگیری الکترونیکی دانش آموزان مدارس سرچهان می گردد.

نتایج فرضیه دوم نشان داد ضریب مسیر متغیر مکنون برون زای محتوا دار دوره بر متغیر کیفیت یادگیری الکترونیکی برابر $4,469$ ، با مقدار t برابر با $5,805$ با سطح معناداری $0,000$ در سطح خطای $0,95$ ، آماره موردنظر معنادار است، در نتیجه فرض صفر مبنی بر عدم وجود ضریب مربوطه رد می شود و فرضیه دوم تحقیق مورد تایید قرار می گیرد.

این نتایج با یافته های (Elumalai et al, 2021., Salehi et al, 2019., Portokli et al, 2021) همسو می باشد. محتوای درسی موثر در یادگیری الکترونیکی شامل تأکید بر یادگیری پویا و مشارکت دانش آموزان است (Ashwin and Akyüz and McVitty, 2015). ایجاد محتوای مناسب دوره تأثیر بسزایی در اجرای آموزش الکترونیکی دارد (Samsa, 2014). در تبیین نتایج می توان گفت لازم است که متولیان امر آموزش الکترونیکی، محتوای دوره های آموزشی را مورد بررسی و به مولفه هایی که کیفیت مطلوب ندارند توجه ویژه داشته باشند و اقداماتی را که در راستای بهبود وضعیت مولفه ها پیشنهاد شده است، مورد توجه قرار دهند تا موجب افزایش گیفیت یادگیری الکترونیکی در بین دانش آموزان مدارس سرچهان گردد.

بر اساس نتایج فرضیه سوم ضریب مسیر متغیر مکنون برون زای طراحی دوره بر متغیر کیفیت یادگیری الکترونیکی برابر $t = 153$ با مقدار $t = 2,195$ با مقدار $t = 2,195$ با سطح معناداری $0,029$ در سطح خطای $0,05$ با اطمینان $0,95$ آماره موردنظر معنادار است، در نتیجه فرض صفر مبنی بر عدم وجود ضریب مربوطه رد می شود و فرضیه سوم تحقیق مورد تایید قرار می گیرد. این نتایج با یافته های (Elumalai et al, 2021., Salehi et al, 2019., Portokli et al, 2021) همسو می باشد. طراحی دوره آموزش الکترونیکی با ساختار منظم و جذاب با اطلاعات بصری، یادگیری دانش آموزان را از طریق کلاس های آنلاین تسهیل می کند (Oh et al, 2019). در تبیین نتایج می توان گفت طراحی آموزشی صحیح قبل از راه اندازی سیستم یادگیری الکترونیکی یا خرید نرم افزار می تواند موفقیت آن را تضمین کند و مدیریت آموزش و پرورش سرچهان نتایج ارزشیابی سیستم را بنای بازیبینی و به روزرسانی آن قرار دهنده. همین امر موجب افزایش یادگیری و کیفیت آن در بین دانش آموزان مدارس سرچهان می گردد.

همچنین ضریب مسیر متغیر مکنون برون زای حمایت اجتماعی بر متغیر کیفیت یادگیری الکترونیکی برابر $t = 255$ با مقدار $t = 5,123$ با سطح معناداری $0,000$ در سطح خطای $0,05$ با اطمینان $0,95$ آماره موردنظر معنادار است، در نتیجه فرض صفر مبنی بر عدم وجود ضریب مربوطه رد می شود و فرضیه چهارم تحقیق مورد تایید قرار می گیرد. این نتایج با یافته های (Elumalai et al, 2021., Salehi et al, 2019., Portokli et al, 2021) همسو می باشد. حمایت اجتماعی تأثیر بسزایی بر کیفیت آموزش الکترونیکی دارد. خانواده، همسالان و مریان باید در طول کلاسهاي آموزش الکترونیکی فضایی مطلوب و دلگرم کننده را ایجاد کنند (Anders-son and Grönlund, 2009). در راستای تبیین نتایج می توان گفت حمایت اجتماعی فرآیندی است که می تواند تعامل بین سیستم یادگیری و سازمان آموزش و پرورش و دانش آموزان مدارس شهر سرچهان ایجاد نمیاد که می تواند موجب آرامش دانش آموز و پایداری سیستم آموزش الکترونیکی گردد.

ضریب مسیر متغیر مکنون برون زای پشیبانی فنی بر متغیر کیفیت یادگیری الکترونیکی برابر $t = 190$ با مقدار $t = 2,448$ با سطح معناداری $0,008$ در سطح خطای $0,05$ با اطمینان $0,95$ آماره موردنظر معنادار است، در نتیجه فرض صفر مبنی بر عدم وجود ضریب مربوطه رد می شود و فرضیه پنجم تحقیق مورد تایید قرار می گیرد. این نتایج با یافته های (Elumalai et al, 2021., Salehi et al, 2019., Portokli al, 2021) همسو می باشد. پژوهشگران معتقدند بسترهاي آموزشی فناوري که در محیط آموزش الکترونیکی استفاده می شود باید برای کاربر مفید باشد تا به نتیجه یادگیری برسد. همچنین نصب و راه اندازی برنامه های آموزش الکترونیکی باید آسان باشد (Kimathi & Ching-Ter et al, 2017).

(Zhang, 2019.). در تبیین نتایج می توان گفت شناخت قابلیت ها و امکانات محیط یادگیری الکترونیکی و انتخاب الگوی طراحی آموزشی مناسب با آن دو عامل مهم و اثرگذار در طراحی محیط های یادگیری می باشد که بر شکل گیری عناصر برنامه و روابط بین آنها تاثیر می گذارند تا نتایج یادگیری دلخواه و مورد انتظار برای یادگیرنده حاصل شود. بنابراین مدیران آموزش و پرورش سرچهان می بایست نسبت به استفاده از تیم های فنی که بتوانند مشکلات را در سیستم یادگیری الکترونیکی مرتفع نمایند، توجه کنند.

ضریب مسیر متغیر مکنون برون زای ویژگی های مرتبی بر متغیر کیفیت یادگیری الکترونیکی برابر ۰,۱۸۲ با مقدار α برابر با ۰,۱۵۶ با سطح معناداری ۰,۰۰۰ در سطح خطای ۰,۰۵ با اطمینان ۹۵٪، آماره موردنظر معنادار است، در نتیجه فرض صفر مبنی بر عدم وجود ضریب مربوطه رد می شود و فرضیه ششم تحقیق مورد تایید قرار می گیرد. این نتایج با یافته های (Elumalai et al, 2021., Salehi et al, 2019., Portokli et al, 2021) همسو می باشد. در تبیین نتایج می توان گفت همراه با گسترش فناوری های جدید در کشور و ورود فناوری اطلاعات و ارتباطات به عرصه تعلم و تربیت نظام آموزشی سرچهان، این منطقه با نیازهای جدیدی در زمینه برنامه درسی و محتوای آموزشی روبه رو شد که وجود معلمانی خود کارآمد، پر اشتیاق و یادگیرنده می تواند در بهبود یادگیری دانش آموزان مدارش سرچهان از طریق سیستم یادگیری آنلاین کمک بسزایی نماید.

همچنین ضریب مسیر متغیر مکنون برون زای ویژگی های یادگیرنده بر متغیر کیفیت یادگیری الکترونیکی برابر ۰,۲۱۷ با مقدار α برابر با ۰,۶۹۶ با سطح معناداری ۰,۰۰۰ در سطح خطای ۰,۰۵ با اطمینان ۹۵٪، آماره موردنظر معنادار است، در نتیجه فرض صفر مبنی بر عدم وجود ضریب مربوطه رد می شود و فرضیه هفتم تحقیق مورد تایید قرار می گیرد. این نتایج با یافته های (Elumalai et al, 2021., Salehi et al, 2019., Portokli et al, 2021) همسو می باشد. در راستای تبیین نتایج می توان گفت یادگیری الکترونیکی که در سال های اخیر به دلیل اپیدمی کرونا مورد توجه جدی محافل علمی و آموزشی قرار گرفته و به سرعت رشد و گسترش پیدا کرده است، به عنوان پلی میان دانش آموز و معلم است. کاربرد مولفه های مختلف فناوری اطلاعات و ارتباطات و به ویژه اینترنت درسازماندهی و مدیریت نظام های آموزشی تنها ملاک برای کیفیت یادگیری الکترونیکی دانش آموزان مدرس سرچهان نمی باشد. لذا توجه یه نیازهای دانش آموزان مدرس سرچهان و مرتفع کردن آن نیز می تواند از اقدامات مهمی باشد که مدیران باید به آن توجه نمایند. علاوه بر این براساس نتایج به دست آمده متغیر طراحی دوره در بالاترین اولویت بوده و پس از آن پشتیبانی اجرایی، ویژگی های یادگیرنده و طراحی دوره در اولویت های دوم تا چهارم قرار دارند. متغیرهای حمایت اجتماعی و ویژگی های مرتبی در پایین ترین اولویت قرار دارند.

در نهایت با توجه به نتایج پژوهش پیشنهاد می شود نظام آموزش و پرورش سرچهان ضمن توجه و اهمیت به طراحی دوره سعی در ایجاد محیطی برای ارائه تجربیات یادگیری با کیفیت برای دانش آموزان باشد و سعی کند دوره ها را به شکلی طراحی نماید که بیشترین اثربخشی را به دنبال داشته باشد. دوره های ضمن خدمت و همایش هایی در جهت آشنایی با الگو های طراحی آموزشی و کاربرد هریک از آنها برای معلمان و دانش آموزان برگزار گردد. همچنین محتوا به صورت استاندارد و در چارچوب مناسب برای دانش آموزان مدارس سرچهان تهیه شود. در طراحی سیستم یادگیری

الکترونیکی مواردی از قبیل سازماندهی و پشتیبانی، پاسخگویی سریع تر و ارائه برگزاری کلاس های آموزشی برای کار با سیستم توصیه می گردد.

References

- Abbasi, M., and Basiri, A., and Azadi, F. (2018). The role of using electronic content in facilitating, accelerating and consolidating the learning of primary school students. *Survey in Teaching Humanities*, 4 (13), 1-11. (in persian)
- Adams Becker, S., Cummins, M., Davis, A., Freeman, A., Hall Giesinger, C., & Ananthanarayanan, V. (2017). *NMC Horizon Report: Higher Education Edition*. New Media Consortium.
- Andersson, A., & Grönlund, Å. (2009). A conceptual framework for e-learning in developing countries: A critical review of research challenges. *The Electronic Journal of Information Systems in Developing Countries*, 38(1), 1–16.
- Aung, T. N., & Khaing, S. S. (2016). Challenges of implementing e-learning in developing countries: A review. In T. Zin, J. W. Lin, J. S. Pan, P. Tin, & M. Yokota (Eds.), Genetic and evolutionary computing. GEC 2015. *Advances in intelligent systems and computing*, 388 (pp. 405-411). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-319-23207-2_41.
- Bolden, R., Jones, S., Davis, H., & Gentle, P. (2015). *Developing and sustaining shared leadership in higher education*. The Leadership Foundation for Higher Education. https://www.timeshighereducation.com/sites/default/files/breaking_news_files/developing_and_sustaining_shared_leadership_in_higher_education.pdf.
- Bovill, C. (2020). Co-creation in learning and teaching: The case for a whole-class approach in higher education. *Higher Education*, 79(1), 1023–1037. <https://doi.org/10.1007/s10734-019-00453-w>
- Bovill, C., & Woolmer, C. (2018). How conceptualisations of curriculum in higher education influence student-staff co-creation in and of the curriculum. *Higher Education*, 78(1), 407–422(2019).
- Cheng, E. W. L., Chu, S. K. W., & Ma, C. S. M. (2019). Students' intentions to use PBWorks: A factor-based PLS-SEM approach. *Information and Learning Science*, 120(7/8), 489–504.
- Ching-Ter, C., Hajiyev, J., & Su, C. R. (2017). Examining the students' behavioral intention to use e-learning in Azerbaijan? The general extended technology acceptance model for e-learning approach. *Computers and Education*, 111(1), 128–143.
- Darling-Hammond, L., Flook, L., Cook-Harvey, C., Barron, B., & Osher, D. (2020). Implications for educational practice of the science of learning and development. *Applied Developmental Science*, 24(2), 97–140. <https://doi.org/10.1080/10888691.2018.1537791>
- Elumalai, K. V., Sankar, J. P., Kalaichelvi, R., John, J. A., Menon, N., Alqahtani, M. S. M., & Abumelha, M. A. (2021). Factors Affecting the Quality of E-Learning During the COVID-19 Pandemic from the Perspective of Higher Education Students. *COVID-19 and Education: Learning and Teaching in a Pandemic-Constrained Environment*, 189.
- Harandi, S. R. (2015). Effects of e-learning on students' motivation. 3rd International Conference on Leadership, *Technology and Innovation Management*, 423-430. (in persian)
- Hussain, M., Zhu, W., Zhang, W., & Abidi, S. M. R. (2018). Student engagement predictions in an e-learning system and their impact on student course assessment scores. *Computational Intelligence and Neuroscience*, 1, 21.
- Kanwal, F., & Rehman, M. (2017). Factors affecting e-learning adoption in developing countries—empirical evidence from Pakistan's higher education sector. *IEEE Access*, 5, 10968-10978.
- Kimathi, F. A., & Zhang, Y. (2019). Exploring the general extended technology acceptance model for e-learning approach on student's usage intention on e-learning system in University of Dar es Salaam. *Creative Education*, 10(1), 208–223.
- Kuhad, R. (2020). *We must use modern technology for online education*. <https://www.outlookindia.com/newsscroll/we-must-use-modern-technology-for-online-education-prof-kuhad/1833077>



- López-Catálan, L., López-Catalán, B., & Delgado-Vázquez, Á. M. (2018). Web promotion, innovation and post-graduate e-learning programs. *IJERI: International Journal of Educational Research and Innovation*, 1(11), 47–59.
- Marlina, E., Tjahjadi, B., & Ningsih, S. (2021). Factors affecting student performance in e-learning: A case study of higher educational institutions in Indonesia. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(4), 993-1001.
- Madani, R. A. (2019). Analysis of educational quality, a goal of education for all policy. *Higher Education Studies*, 9(1), 100–109. <https://doi.org/10.5539/hes.v9n1p100> (in persian)
- Makokha, G. L., & Mutisya, D. N. (2016). Status of e-learning in public universities in Kenya. *International Review of Research in Open and Distance Learning*, 17(3), Martínez-Argüelles, M. J., & Batalla-Busquet, J. M. (2016). Perceived service quality and student loyalty in an online university. *International Review of Research in Open and Distance Learning*, 17(4), 264–279341–359.
- Marutschke, D. M., Kryssanov, V., Chaminda, H. T., & Brockmann, P. (2019). Smart education in an interconnected world: Virtual, collaborative, project-based courses to teach global software engineering. *Smart Innovation, Systems and Technologies*, 39–49. https://doi.org/10.1007/978-981-13-8260-4_4
- Meyer, J. D., & Barefield, A. C. (2010). Infrastructure and administrative support for online programs. *Online Journal of Distance Learning Administration*, 13(3), 47–56.
- Mohseni, N. (2020). The feasibility of establishing e-learning in Sarmayeh Bank. *Journal of Management and Education Perspective*, 2(3), 1-18.
- Ngampornchai, A., & Adams, J. (2016). Students' acceptance and readiness for E-learning in Northeastern Thailand. *International Journal of Educational Technology in Higher Education*, 34, 1–13. <https://doi.org/10.1186/s41239-016-0034-x>
- Queiros, D. R., & de Villiers, M. R. (2016). *Online learning in a South African higher education institution*: De-termining the right connections for the student. *International Review of Research in Open and Distance Learning*, 17(5), 165–185. <https://doi.org/10.19173/irrodl.v17i5.2552>
- Oh, E. G., Chang Y., & Park, S. W. (2019). Design review of Moocs: Application of e-learning design principles. *Journal of Computing in Higher Education*. <https://doi.org/10.1007/s12528-019-09243-w>
- Portokel, A; Ali Nejad, M; Daneshmand, B. (2021). Designing a model for compiling electronic content based on the factors affecting the satisfaction of e-learning, *Scientific Journal of Education Technology*, 10.22061 / tej.2020.4490.2074, 15(1), -138.
- Salehi, P., Fazl Elahi Ghomshi, S., Khoshgoftar Moghadam, A. A. (2019). Explaining the key factors in the success of e-learning quality assurance (Case study: Islamic Azad University. *Journal of Information and Communication Technology in Educational Sciences*, 9 (4), 93-77. (in persian)
- Salloum, S. A., Al-Emran, M., Shaalan, K., & Tarhini, A. (2019). Factors affecting the E-learning acceptance: A case study from UAE. *Education and Information Technologies*, 24(1), 509-530.
- Stone, K. (2020). *Zoom for educators*: How to set up virtual classrooms for distance learning. <https://getvoip.com/blog/2020/04/08/zoom-for-educators/>



Research Paper

Investigating the relationship between digital literacy and knowledge management with empowerment of teachers in Dehdasht

Najaf Asgharneghad^{1*} , Salar Haghdoost²

1- M.Sc., Department of Social Sciences, Faculty of Social Sciences, Shushtar Branch, Islamic Azad University, Shushtar, Iran.

2- M.Sc., Department of Management, Faculty of Humanities, Dehdasht Branch, Islamic Azad University, Dehdasht, Iran.

Receive:

20 November 2021

Revise:

19 January 2021

Accept:

22 January 2021

Published online:

22 January 2021

Abstract

The purpose of this study was to investigate the relationship between digital literacy and knowledge management with teacher empowerment in Dehdasht. The research was descriptive (non-experimental)-correlative in nature. The statistical population of the study included all teachers (2200) in Kohgiluyeh city in 1398. The sample size was based on Krejcie and Morgan (1970) table and 327 primary school teachers in Dehdasht were selected as a statistical sample by stratified random sampling. Data were analyzed using standard digital literacy questionnaires of Towhidi-Asl (2012), knowledge management of Newman and Conrad (1999) and Spritzer (1995). Data were analyzed by Pearson correlation coefficient and linear regression tests. The results showed that at the level of confidence ($p < 0.05$), the correlation coefficient obtained ($r = 35.6\%$) between digital literacy and empowerment; and ($r = 54.2\%$) between knowledge management and empowerment were positive and significant. The results of regression analysis showed that the model used to predict teacher empowerment in Dehdasht is significant and this model is able to explain the relationship between variables. The variables of knowledge management and digital literacy, with beta coefficients of 29.2% and 12.4%, respectively, were able to predict the empowerment of teachers in Dehdasht. Based on the beta coefficient, for increasing one standard unit of information retrieval and information and communication management, 21% and 48.5% of the standard unit of the empowerment of teachers increases, respectively. Based on the beta coefficient, for increasing one standard unit of the subscales of information retrieval and information and communication management, 21%, and 48.5% of knowledge creation, 22.7% of knowledge retention (absorption) and 6.57.5% and 61.3% of knowledge transfer of the standard unit of the empowerment of teachers in Dehdasht will increase. Based on this, it is concluded that in order to empower teachers, it is necessary to pay attention to knowledge management (ability and up-to-datedness of the principal) and to promote teachers' digital literacy.

Keywords:

Digital literacy,
knowledge
management,
empowerment,
teachers.

Please cite this article as (APA): Asgharneghad, N., Haghdoost, S. (2022). Investigating the relationship between digital literacy and knowledge management with empowerment of teachers in Dehdasht. *Management and Educational Perspective*, 3(4), 19-36.

| | | |
|--|---|--|
| Publisher: Institute of Management fekrenoandish | https://dx.doi.org/10.22034/JMEP.2022.316075.1083 | |
| Corresponding Author: Najaf Asgharneghad | https://dorl.net/dor/20.1001.1.27169820.1400.3.4.2.2 | |
| Email: najaf1352@gmail.com | Creative Commons: CC BY 4.0 | |



Extended Abstract

Introduction

Today, one of the challenges of organizations in general and the education organization in particular is the insufficient use of intellectual resources and the potential capacity of human capital. In education, teachers are among the human resources whose ability is vitally to be paid attention (najafi, 2020). Empowerment begins with a change in employees' beliefs, thoughts, and attitudes; which means that they must believe that they have the ability and competence to perform their tasks successfully, that they feel free to act and are independent in their activities, and that they must be treated fairly and honestly. Empowerment is the safest way to share power. This method will lead to a sense of confidence, double energy, pride, commitment and self-reliance, and ultimately, performance improvement. Employee empowerment is known as a motivational measure that aims to increase performance by increasing participation opportunities and involvement in decision making. This is mainly about creating trust, motivation, participation in decision-making, and removing any boundaries between an employee and a senior manager (Hoang, 2017). In the present age, which is called the age of information and knowledge, the main competitive advantage of organizations lies in their knowledge capital, and knowledge is a source of power for employees and vital for organizations to compete in dynamic environments, and the driving force of comprehensive and sustainable development. Knowledge management in the organization depends on the attitudes of the people who created this culture (Poor Rashidi, 2021). Digital literacy is not just about technology or digital tools; Because understanding social and cultural issues, critical thinking and creativity are skills that people should use while working with any tool (Soleimani Nezhad et al, 2021). Digital literacy is a type of literacy related to the use of digital technologies. Given the above, the main issue of the research is whether there is a significant relationship between digital literacy and knowledge management with empowerment of teachers.

Theoretical framework

Digital literacy refers to the types of literacy associated with the use of new digital technologies (Mohammadyari & Singh, 2014). Digital refers to the activities related to modern communication and information media (Goodfellow, 2011). To be digitally literate, you must have access to a wide range of cultural resources and practices that you can use for digital tools.

Knowledge management is the process by which an organization generates wealth from its knowledge or intellectual capital. Knowledge management is the process by which organizations use their collected information. Approaches to knowledge management depend on the management perspective. Differences can be due to information-based perspectives, technology-based perspectives, and culture-based perspectives (Goottschal, 2005).

Empowerment is the development and expansion of the ability and competence of individuals to achieve continuous improvement in the performance of the organization. Empowerment in the organizational concept is a change in culture, courage in creating, and leading an organizational and professional environment of employees (Ayouzi Khamenei, 2016).

Allah Gholizadeh (2020) in a study entitled The relationship between knowledge management processes and human resource empowerment in the staff of the Martial Arts Federation showed that there is a significant relationship between staff knowledge management processes and their empowerment.

Najafi (2020) in a study entitled Modeling the empowerment of teachers with psychological capital, knowledge management and the mediating role of quality of work life, showed that among the three variables of psychological capital, knowledge management, and the



mediating role of quality of work life; knowledge management has the greatest effect to empower the teachers.

Methodology

The research is quantitative and descriptive-correlative. The statistical population of the study includes all 2200 high school teachers in Dehdasht in 2019. The sample size was based on Krejcie and Morgan (1970) tab, and 327 high school teachers in Dehdasht were selected as a statistical sample by stratified random sampling method. In this type of sampling, each member of the defined community has an equal and independent chance of being included in the sample; then, using a random number table, 327 people are selected as a sample. Being independent means that the election of a member has no effect on the election of other members of society. The information was collected by field method and survey method and by means of a questionnaire. To collect data related to teachers' digital literacy variable, the digital literacy questionnaire of Towhidi Asl (2012) was used; and for teachers' knowledge management variable, knowledge management questionair of Newman and Ken Rad (1999); and for empowerment variable, Spritzer questionnaire (1995) were used..

Discussion and Results

In order to test the research hypotheses and analyze the data using SPSS software, inferential statistics were used to test the hypotheses. The results showed that Pearson correlation coefficient between digital literacy variable and teacher empowerment was 0.356 and its significance level was 0.001 which is direct and significant, and this result can be generalized to the statistical population with a probability of 5% error. The adjusted coefficient of determination obtained between digital literacy and teacher empowerment was 0.124; which means that by controlling other variables, 12.4% of the changes in the variable of teacher empowerment depend on digital literacy, therefore, there is a positive and significant relationship between digital literacy and the ability of high school teachers in Dehdasht. Pearson correlation coefficient between knowledge management variable and teacher empowerment is equal to 0.542 and its significance level is equal to 0.001, which is direct and significant, and this result can be generalized to the statistical population with a probability of 5% error. The adjusted coefficient of determination obtained between knowledge management and teacher empowerment was 0.292; which means that by controlling other variables, 29.2% of the changes in the variable of teacher empowerment depend on knowledge management. There is a positive and significant relationship between knowledge management and the ability of primary school teachers in Dehdasht. The subscales of information retrieval and information and communication management have a positive and significant effect on the teachers' empowerment variable, respectively, of 0.210 and 0.485. Based on the beta coefficient, for increasing one standard unit of information retrieval and information and communication management, 21% and 48.5% of the standard unit of the empowerment of teachers increases, respectively. There is a positive and significant relationship between the components of digital literacy, information retrieval components and information management with the ability of Dehdasht junior high school teachers.

Conclusion

The aim of this study was to investigate the relationship between digital literacy and knowledge management with teacher empowerment in Dehdasht. Findings of this hypothesis correspond with the results of Moradi & castle (2018), Hasani Kaveh & Saman Sheikhesmaeli (2016), Alvarez (2018), Choi, & et al, (2016), Faulkner & Latham (2016), Gyurova, & Zeleeva, (2017); Education In order to empower teachers in terms of knowledge



and skills in schools, it is necessary for Education Office to pay attention to two important and fundamental issues of management and digital and virtual space. Today's education, in order to succeed in its important and great tasks, needs capable managers and up-to-date and advanced tools and facilities, and platforms for implementing future-generation education programs on the web and the Internet. Familiarity with a variety of new software and programs in the digital world is necessary for the dissemination and training of students and teachers in all parts of the country. Today's management has to look at educational justice from a new perspective; access to facilities and tools, the Internet, the web, hardware tools such as computers, tablets, smartphones and the etc, and hundreds more concerns that are still being met and provided for students. We are at the beginning of the road, during which very knowledgeable and capable managers are needed.

According to the present study, it is suggested that the Education and training, perform a specialized test of digital literacy and technology for the applicants to select the principals of schools and offices. Principals should be encouraged to create a participatory atmosphere in schools to share knowledge to empower teachers, in-service workshops on teaching new software related to Windows and Android, and due to the high importance of digital and electronic technologies, software training appropriate to the job of a teacher should be provided. The Education, instead of central archives, should focus on core skills and increase software capabilities. Senior principals or school principals should transfer their managerial knowledge and experience to teachers with high moral and work conscience, in order to increase the ability of teachers.

بررسی رابطه سواد دیجیتال و مدیریت دانش با توانمندسازی معلمان شهر دهدشت

نجف اصغر نژاد^{۱*}، سالار حق دوست^۲

- ۱- کارشناسی ارشد، گروه علوم اجتماعی، دانشکده علوم اجتماعی، واحد شوشتر، دانشگاه آزاد اسلامی، شوشتر، ایران
 ۲- کارشناسی ارشد، گروه مدیریت، دانشکده علوم انسانی، واحد دهدشت، دانشگاه آزاد اسلامی، دهدشت، ایران

چکیده

هدف از انجام این تحقیق، بررسی رابطه بین سواد دیجیتال و مدیریت دانش با توانمندسازی معلمان شهر دهدشت بود. تحقیق از نظر ماهیت، توصیفی (غیرآزمایشی) از نوع همبستگی بود. جامعه آماری تحقیق شامل همه معلمان شهرستان کهگیلویه به تعداد ۲۲۰۰ در سال ۱۳۹۸ بود. حجم نمونه بر اساس جدول کرجسی و مورگان (۱۹۷۰) انجام شد و تعداد ۳۲۷ نفر از معلمان مقطع متوسطه اول شهر دهدشت به عنوان نمونه آماری به روش تصادفی طبقه‌ای از معلمان مقطع متوسطه اول شهر دهدشت انتخاب شدند. داده‌ها با استفاده از پرسشنامه‌های استاندارد سواد دیجیتالی توحیدی اصل (۱۳۹۱)، مدیریت دانش نیومن و کنراد (۱۹۹۹) و اسپریتزر (۱۹۹۵) استفاده شد. داده‌ها با آزمون‌های آماری ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون خطی تجزیه و تحلیل شدند. یافته نشان داد ضریب همبستگی به دست آمده در سطح اطمینان ($p < 0.05$) بین سواد دیجیتال و توانمندسازی ($\alpha = 0.05$)، بین مدیریت دانش و توانمندسازی ($\alpha = 0.05$) مثبت و معنادار بودند. نتایج تحلیل رگرسیونی نشان داد که مدل استفاده شده برای پیش‌بینی توانمندسازی معلمان شهر دهدشت معنادار است و این مدل توان تبیین رابطه بین متغیرها را دارد. متغیرهای مدیریت دانش و سواد دیجیتال، به ترتیب با ضرایب بتای ۰.۲۹/۰.۲۶ و ۰.۲۶/۰.۲۶، توان پیش‌بینی توانمندسازی معلمان شهر دهدشت را داشتند. بر اساس ضریب بتا، به ازای یک واحد استاندارد افزایش خردۀ مقیاس‌های یافتن اطلاعات و مدیریت اطلاعات و ارتباطات، دانش آفرینی، حفظ (جذب) دانش و انتقال دانش به ترتیب ۰.۲۱، ۰.۲۲/۰.۲۷ و ۰.۴۸/۰.۵۷/۰.۶۱ واحد استاندارد باعث افزایش توانمندسازی معلمان شهر دهدشت می‌گردد. بر این اساس، نتیجه‌گیری می‌شود که برای توانمندسازی معلمان، توجه به مدیریت دانش (توانمندی و بروز بودن مدیر) و ارتقای سواد دیجیتالی معلمان، ضروری است.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۸/۲۹

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۰/۱۰/۲۹

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۱۱/۰۲

تاریخ انتشار آفلاین: ۱۴۰۰/۱۱/۰۲

کلید واژه‌ها:

سواد دیجیتال،

مدیریت دانش،

توانمندسازی،

معلمان.

لطفاً به این مقاله استناد کنید (APA): اصغر نژاد، نجف، حق دوست، سالار. (۱۴۰۰). بررسی رابطه سواد دیجیتال و مدیریت دانش با توانمندسازی معلمان شهر دهدشت. فصلنامه مدیریت و چشم انداز آموزش، ۱۰(۴)، ۱۹-۳۶.

| | | |
|--|---|---------------------------------|
| | https://dx.doi.org/10.22034/JMEP.2022.316075.1083 | ناشر: موسسه مدیریت فکر نو اندیش |
| | https://dorl.net/dor/20.1001.1.27169820.1400.3.4.2.2 | نویسنده مسئول: نجف اصغر نژاد |
| | Creative Commons: CC BY 4.0 | ایمیل: najaf1352@gmail.com |

مقدمه

معلمان، رکن اصلی آموزش و پرورش به حساب می‌آیند و موفقیت این سازمان بزرگ در دستیابی به اهدافش، به ویژگی‌ها و شایستگی‌های معلمانتش بستگی دارد.

امروزه یکی از چالش‌های سازمان‌ها به‌طور اعم و سازمان آموزش و پرورش به‌طور اخص، استفاده ناکافی از منابع فکری و ظرفیت بالقوه سرمایه انسانی است. در آموزش و پرورش، معلمان جزو نیروی انسانی هستند که توجه به توانمندی آن‌ها حیاتی است (najafi, 2020). توانمندسازی، با تغییر در باورها، افکار و طرز تلقی‌های کارکنان شروع می‌شود؛ به این معنا که آنان باید به این باور برسند که توانایی و شایستگی لازم برای انجام وظایف را به‌طور موفقیت‌آمیز داشته و احساس می‌کنند که آزادی عمل و استقلال در انجام فعالیت‌ها را دارند و باور داشته باشند که با آنان منصفانه و صادقانه رفتار می‌شود. توانمندسازی، سالم‌ترین روش برای تسهیم قدرت است. این روش، حس اعتماد، انرژی مضاعف، غرور، تعهد و خوداتکایی و درنهایت، بهبود عملکرد را به دنبال خواهد داشت. توانمندسازی کارکنان به عنوان یک اقدام انگیزشی شناخته می‌شود که هدف آن، افزایش عملکرد از طریق افزایش فرصت‌های مشارکت و درگیر شدن در تصمیم‌گیری‌ها هست. این کار عمدتاً مربوط به ایجاد اعتماد، انگیزه، مشارکت در تصمیم‌گیری و از بین بردن هرگونه مرزی بین یک کارمند و مدیر ارشد است (Hoang, 2017). در عصر حاضر، توانمندسازی ابزاری است که مدیران با آن قادر خواهند بود سازمان‌های امروزی را که دارای ویژگی‌هایی چون تنوع شبکه‌های نفوذ، رشد، اتکا به ساختار افقی شبکه‌ای، حداقل شدن فاصله کارکنان از مدیران، به کارگیری فناوری اطلاعات هست را به‌طور کامل اداره کند (Safarzadeh, 2020). مزایای بسیار زیاد از توانمندسازی کارکنان گزارش شده است. به عنوان مثال، جاکویلین (۲۰۱۴) اظهار داشته کارکنان توانمند، با احتمال زیاد احساسات انگیزشی خود را افزایش می‌دهند که این موضوع به آن‌ها کمک می‌کند تا قدرت و کنترل لازم را کسب کرده و دانش و مهارت‌های لازم را برای رسیدگی به نیازهای مشتریان به دست آورند (Jacqueline, 2014).

یکی از متغیرهای مهم در توانمندسازی معلمان، مدیریت دانش است.

در عصر حاضر که به عصر اطلاعات و دانش موسوم است، مزیت رقابتی اصلی سازمان‌ها در سرمایه دانشی آن‌ها نهفته است و دانش منبع قدرت برای کارکنان امری حیاتی برای رقابت سازمان‌ها در محیط‌های پویا و نیروی محركه توسعه همه‌جانبه و پایدار کشور است. مدیریت دانش در سازمان به نگرش افرادی که این فرهنگ را ایجاد نموده‌اند، وابسته است (Poor Rashidi, 2021) (Dawnpourt, 1998) مدیریت دانش را به عنوان جمع‌آوری، توزیع و استفاده کارا از منابع دانش تعریف کرده است. در واقع، مدیریت دانش استراتژی‌ای است که باید در سازمان ایجاد شود تا اطمینان حاصل شود که دانش به افراد مناسب در زمان مناسب می‌رسد و آن افراد آن دانش را تسهیم کرده و از اطلاعات برای اصلاح عملکرد سازمان استفاده می‌کنند. از نظر بت (2001) مدیریت دانش، فرایند خلق، تأیید، ارائه و توزیع و کاربرد دانش است. مدیریت دانش، اداره کردن سرمایه‌های انسانی در سازمان‌هاست. این سرمایه‌ها دانش‌هایی را که به سازمان به ارمنان می‌آورد، به عوامل ارزشی دیگری مانند پول، حس همکاری، حس شناخت، حس تعلق و وفاداری تبدیل می‌نمایند (Esfandiari & etquette, 2016). مدیریت دانش شامل ایجاد دانش، جمع‌آوری، ذخیره‌سازی، انتقال و به کارگیری دانش است (Patil, 2016). مدیریت دانش ایجاد فرایندهایی در مدرسه است که به ایجاد و اشتراک و کاربرد



دانش در مدارس می‌انجامد. ازین‌رو، بدون اشتراک دانش در آموزش‌وپرورش، اخذ تصمیمات مؤثر نیز امکان‌پذیر نخواهد بود (Chu, 2016).

امروزه با رشد و توسعه فناوری و به دلیل تداخل و ارتباط فناوری و پویایی‌ها با زندگی و کار معلمان نظام آموزش عالی باید برای انطباق معلمان با این تحولات چاره‌ای بیندیشد. آموزش‌وپرورش برای انطباق با این تغییرات به یادگیری و به کارگیری و تسهیم دانش و سواد دیجیتالی نیازمند است.

پیشرفت هر کشور مربوط به نیروی انسانی است و منابع انسانی به عنوان عامل استراتژیک در هر سازمان به شمار می‌آید که در میان سایر منابع و امکانات سازمان از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است (Hosseini Fatemi & Barani, 2017). امروزه در اکثر کشورهای پیشرفت سرمایه‌گذاری در زمینه فناوری اطلاعات و ارتباطات در بخش آموزش هست. فناوری به طور فرایندهای در کلیه ابعاد زندگی بشر از قبیل کار، ایام فراغت نفوذ نموده، و فناوری اطلاعات و ارتباطات ابزار مهمی در زمینه پردازش اطلاعات هست (Rezaian, 2011). عوامل متعددی وجود دارد که سازمان‌ها را به توانمندسازی کارکنان ترغیب می‌کنند که از جمله آن می‌توان به رشد سریع فناوری و تأثیر آن در محیط‌های کاری، افزایش انتظارات مشتریان و توجه به آن می‌توان به رشد سریع فناوری و تأثیر آن در محیط‌های کاری و سازمانی است (Queen, 2000).

سواد دیجیتال فقط به فناوری یا ابزارهای دیجیتالی مربوط نمی‌شود؛ زیرا در کم موضوعات اجتماعی و فرهنگی، تفکر انتقادی و خلاق بودن، مهارت‌هایی است که افراد باید هنگام کار با هر ابزاری از آن‌ها بهره‌مند باشد (Soleimani et al, 2021). سواد دیجیتالی نوعی از سواد مرتبط با استفاده از فناوری‌های دیجیتالی است. jicke سواد دیجیتالی را به عنوان قابلیت‌های مناسب یک فرد برای زندگی، یادگیری و کار در جامعه دیجیتالی توصیف می‌کند. چارچوب سواد دیجیتالی جیسک روى اين نگرش توسعه مى يابد و شايد معتبرترین تفسير اين مفهوم عوامل تأكيدی مانند مدیریت شناخت و حرفة، دیجیتال پژوهی و مهارت فناوری اطلاعات و ارتباطات و سواد اطلاعاتی است (jicke, 2014) در يك شخص با سواد دیجیتالی انتظار مى رود که قادر به شناسایی تمام اين توانایي‌ها و مهارت‌ها باشد (Mohammadi, 2018). مفهوم سواد دیجیتال دستخوش تغییرات اساسی شده و نه تنها روی مهارت‌های تکنولوژی تمرکز کرده بلکه هم‌چنین به اجزای شناختی و نگرشی شخصیت نیز توجه داشته است (Rambousek et al, 2016). مهارت‌های سواد دیجیتالی، تأثیر کلان بر فرایند یادگیری مادام‌العمر از نظر دسترسی به اطلاعات درست با استفاده از منابع اطلاعاتی قابل اعتماد دارند (Cakmek, & et al, 2013).

یکی از عواملی که منجر به توانمندسازی کارکنان می‌گردد، دانش است؛ بنابراین، با جمع‌آوری دانش و مدیریت، می‌توان افراد را توانمند نمود. امروزه، دانش مهم‌ترین دارایی سازمان‌ها محسوب می‌شود، لذا مدیریت دانش به منزله کشف دانایی‌ها و توانایی‌های فردی و تبدیل آن، به یک موضوع اطلاعاتی است، بهنحوی که بتوان آن را در پایگاه‌های اطلاعاتی ذخیره کرد، با دیگران مبادله نمود و در فرایندهای روزمره به کار گرفت (Fallah, 2018).

مدیران و معلمان شاغل در آموزش و پرورش، هم از نظر دانش آکادمیک و نظری و هم از نظر تجربیات گران بهایی در امر تربیت و آموزش دانش آموز هستند. این دانش و تجربیات، در توانمندی معلمان، مؤثر هستند. ولی امروزه با ایجاد صنعتگرایی و مدرنیته در تمامی اجزای زندگی انسان‌ها و جوامع، آموزش و پرورش نیز متأثر از تغییر و تحولات سریع

علمی و صنعتی شده است. روش‌های سنتی از بین رفته و روش‌های مدرن با استفاده از ابزارهای نوین ارتباطی با استفاده از اینترنت، در فضای مجازی ایجاد شده است. بر این اساس، توانمندی معلمان با چالش مواجه شده و آموزش و پرورش برای توانمندسازی معلمان، به ابزارها و روش‌های نوین نیازمند است.

معلمان در آموزش و پرورش، می‌بایست برای پیشبرد بهتر اهداف آموزشی و تربیتی، توانا باشند. بر این اساس، مدیریت در آموزش و پرورش لازم است که تلاش و کوشش خود را در بهبود کیفیت کار معلم به کار گیرد. بنابراین، افزایش و ارتقای سواد دیجیتالی و مدیریت دانش، در توانمندسازی معلمان تأثیر بسزای دارد و این تحقیق به بررسی نتایج این روابط می‌پردازد و مهم است. در این پژوهش به این مسئله پرداخته خواهد شد آیا بین سواد دیجیتالی و مدیریت دانش با توانمندسازی، معلمان، رابطه معنادار وجود دارد؟

مبانی نظری

سواد دیجیتال اشاره دارد به انواع سواد مرتبط با استفاده از تکنولوژی‌های جدید دیجیتالی (Mohammadyari & Singh, 2014). دیجیتال اشاره دارد به فعالیت‌های مرتبط با رسانه ارتباطی و اطلاعاتی نوین (Goodfellow, 2011). برای این که فردی دارای سواد دیجیتالی باشیم، باید به طیف وسیعی از منابع فرهنگی و اعمالی که قادر هستید برای ابزارهای دیجیتال به کار بندید، دسترسی داشته باشید. آن توانایی ساخت و به اشتراک گذشتن معنا و مفهوم در حالات و اشکال مختلف؛ برای ایجاد (خلق کردن)، مشارکت و ارتباط برقرار کردن به شکل اثربخش و برای فهم این که چگونه و چه هنگام فناوری‌های دیجیتالی می‌توانند برای پشتیبانی از این فرایندها به بهترین شکل مورداستفاده قرار بگیرند (Hague & Payton, 2010). سواد دیجیتالی اشاره دارد به معنا گیری هنگامی که دانش‌آموزان باهم تعامل دارند، می‌خوانند، تجزیه و تحلیل می‌کنند، می‌فهمند و به اشکال مختلف و چندوجهی از محتوای دیجیتال پاسخ می‌دهند، رخ می‌دهند. سواد دیجیتالی مسلماً یک مهارت اساسی زندگی در اقتصاد دانش‌آموز و جامعه اطلاعاتی (Walsh & Linton, 2010). مارتین (2006) سواد دیجیتالی را مشکل از سه سطح بیان کرده است:

۱- مربوط به ضرورت شایستگی‌های دیجیتالی کاربران برای انجام دادن وظایف در زمینه زندگی دیجیتالی خود است. این برای همه فعالیت‌های دیجیتالی کاربران، پایه و اساس است.

۲- مشکل از شماری از کاربردهای دیجیتال است که فرایندها و وظایفی ضروری هستند برای این که به یک جامعه تعلق داشته باشند و شامل هر دو شایستگی دیجیتالی و دانش متعلق به یک حوزه خاص هست.

۳- پیشرفت‌های مرحله، شامل آن چیزی است که به آن انتقال دیجیتال می‌گوید و هنگامی که کاربردهای دیجیتال توسعه یافتد، اتفاق می‌افتد و شامل نوآوری و خلاقیت می‌شود (Hosseini, 2017).

مدیریت دانش فرآیندی است که طی آن سازمان به تولید ثروت از دانش و یا سرمایه فکری خود می‌پردازد. مدیریت دانش فرآیند است که سازمان‌ها از آن طریق اطلاعات جمع‌آوری شده خود را به کار می‌گیرند. رویکردها به مدیریت دانش وابسته به چشم‌انداز مدیریت می‌باشد. تفاوت‌ها می‌تواند ناشی از چشم‌اندازهای اطلاعات بنیان، تکنولوژی بنیان و فرهنگ بنیان باشد (Goottschal, 2005). بر اساس مطالعات گلد و همکاران (2001) فرایند مدیریت دانش مشتمل بر

چهار بعد زیر است:



خلق دانش: یا کسب دانش مهارتی است که طی آن دانش موردنظر سازمان از منابع داخلی و خارجی کسب و در اختیار سازمان قرار می‌گیرد (Lin & Lee, 2005).

تسهیم دانش: ذخیره دانش و قرار دادن آن در دسترس و فرایند سودمند سازی دانش هست. به منظور ایجاد ارزش از دانش موجود، فرایند تبدیل دانش به توانایی سازمان در تلفیق، یکپارچه ساختن، سازماندهی و توزیع دانش بستگی دارد (Davenport, 1998).

به کارگیری دانش: به معنای کاربرد دانش در حوزه‌های مختلف کاری به منظور افزایش اثربخشی و بهره‌وری در سازمان هست (Lin & Lee, 2005).

حمایت از دانش: فرایندی که شامل اقداماتی جهت حمایت از دانش سازمانی در برابر استفاده نامناسب یا غیرقانونی و یا سرقت اطلاعات از سازمان می‌باشد (Gold & et al, 2001).

توانمندسازی عبارت است از شناختن ارزش افراد و سهمی که می‌توانند در انجام امور داشته باشند. توانمندسازی نیروی انسانی یعنی ایجاد مجموعه ظرفیت‌های لازم در کارکنان برای قادر ساختن آنان به ایجاد ارزشی افزوده در سازمان و ایفای نقش و مسئولیتی که در سازمان بر عهده دارند توأم با کارآبی و اثربخشی. توانمندسازی عبارت است از طراحی و ساختن سازمان به نحوی که افراد ضمن کنترل خود، آمادگی قبول مسئولیت‌های بیشتری را نیز داشته باشند. توانمندسازی عبارت است از توسعه و گسترش توانایی و شایستگی افراد برای نیل به بهبود مستمر در عملکرد سازمان. توانمندسازی در مفهوم سازمانی عبارت است از تغییر در فرهنگ و شهامت در ایجاد و هدایت یک محیط سازمانی و شغلی کارکنان (Ayoubi Khamenei, 2016).

اسپریتزر، مؤلفه‌های توانمندسازی را عبارت می‌داند از:

معناداری: ارزشمند بودن اهداف کاری بر اساس قضاؤت درباره ایده آآلها و معیارهای فرد اشاره دارد.

شایستگی: به درجه‌ای اشاره دارد که فرد احساس می‌کند قادر است وظایف شغلی خود را با مهارت انجام دهد.

استقلال (خودمحختاری): احساس مستقل بودن در آغاز فعالیت‌ها و نظام بخشیدن به کار و بازتاب میزان آزادی عمل در رفتارها و فرایندهای کاری است.

مؤثر بودن: درجه‌ای که فرد احساس می‌کند توانایی تأثیرگذاری بر نتایج راهبردی، اداری یا عملیاتی شغل و کار سازمانی را داراست (Yukl & Heaton, 2002).

در ادامه تعاریف نظری و عملیاتی متغیرهای تحقیق بیان می‌شوند.

سجاد دیجیتالی: سجاد دیجیتال یک مفهوم وسیعی است که برای توسعه آن فهرستی از مهارت‌های سودمند از شایستگی‌های تولیدی و استراتژیک تا مهارت‌های شناختی باید کسب شود (Calvani, Fini, Ranieri & Picci, 2012).

مدیریت دانش: مدیریت دانش، به پشتیبانی و ارتقای فرایندهای سازمانی ایجاد، ذخیره، بازیابی، انتقال و کاربرد دانش در سازمان اشاره دارد (Alexandre & Barão, 2017).

مؤلفه‌های آن عبارت‌اند از:

خلق و اکتساب دانش: فرایندی که طی آن، دانش موردنیاز سازمان، خلق می‌شود.

سازماندهی و ذخیره دانش: بیان می‌کند که چه دانشی و در کجا و تا کی باقی مانده است.

انتقال و تسهیم دانش: تبادل اشتراک‌گذاری و انتقال دانش در سازمان.

کاربرد و به کار گیری دانش: بیانگر استفاده از دانش خلق شده در حوزه‌های مختلف سازمان است (Amir Aghdasi & Naeini Bonyadi, 2019).

توانمندسازی شغلی: (Spritzer, & et al, 1997) توانمندسازی شغلی را مجموعه‌ای از ادراکات انگیزشی تعریف می‌کند که به وسیله محیط کار، شکل داده می‌شود (Asivand Chamali, Manouchehri Nejad, 2015).

پیشینه تحقیق

الله قلی زاده (۲۰۲۰) در پژوهشی با عنوان ارتباط فرایندهای مدیریت دانش با توانمندسازی منابع انسانی در کارکنان فدراسیون ورزش‌های رزمی نشان دادند بین فرایندهای مدیریت دانش کارکنان با میزان توانمندسازی آن‌ها رابطه معنادار وجود دارد (Allah Gholizadeh, 2020).

نجفی (۲۰۲۰) در پژوهشی با عنوان مدل یابی توانمندسازی معلمان با سرمایه روان‌شناسی، مدیریت دانش و نقش میانجی کیفیت زندگی کاری، نشان داد در بین سه متغیر سرمایه روان‌شناسی، مدیریت دانش و نقش میانجی کیفیت زندگی کاری، مدیریت دانش بیشترین اثر را بر توانمندسازی معلمان داشت (najafi, 2020).

حسینی، مهدیون و قاسم‌زاده علیشاهی (۲۰۱۹) در تحقیق نقش سواد دیجیتالی بر شایستگی‌های کانونی و عملکرد شغلی دریافتند که سواد دیجیتالی اثر مستقیمی بر شایستگی‌های کانونی و عملکرد شغلی معلمان دارد (Allah Hosseini& et al i, 2019).

اسفندیاری (۲۰۱۹) در پژوهشی با عنوان سواد دیجیتالی معلمان زبان انگلیسی در محیط‌های آموزشی ایران؛ ضرورت حرفه‌ای سازی معلمان در دنیای دیجیتال، به این نتایج دست یافت که سواد دیجیتالی معلمان زبان انگلیسی از نظر نوع نگرش، بعد فنی، ابعاد عاطفی-اجتماعی نسبتاً بالا بود اما در بعد شناختی تقریباً پایین بود (Esfandiari, 2019).

کوهستان نژاد طاری، ابادری و میرحسینی (۲۰۱۸) در پژوهش پیمایشی خود با عنوان سواد فناوری در برنامه درسی ملی در حوزه تربیت و یادگیری کار و فناوری نشان دادند میزان توجه معلمان به سواد فناوری در برنامه درسی ملی در حوزه تربیت و یادگیری، بالاتر از حد متوسط بود (Kouhestannejad, Tari& et al, 2018).

قلاؤندی و افشاری سلیم کندي (۲۰۱۶) در تحقیقی به بررسی رابطه بین مدیریت دانش و توانمندسازی در کارکنان دانشگاه ارومیه به این نتایج دست یافتند مؤلفه‌های اکتساب دانش، ایجاد دانش، ذخیره دانش، توزیع دانش و نگهداری دانش می‌تواند به صورت مثبت و معنادار، ابعاد توانمندسازی کارکنان را پیش‌بینی کنند (Qalavandi & et al, 2016).

آکووما، ایوندو و ایوندو (۲۰۱۶) در پژوهشی به عنوان مهارت‌های سواد دیجیتالی با اشتراک دانش کارکنان به این نتیجه دست یافتند که تعدادی از کارکنان که از مهارت‌های دیجیتال برخوردار بودند، هر روز از این مهارت‌ها استفاده می‌کردند و اشتراک‌گذاری دانش انجام می‌شود و موجب بهره‌وری می‌شود (Ukwoma& et al, 2016).

بیتس (۲۰۱۵) در پژوهش خود با عنوان بررسی مهارت‌های موردنیاز معلمان در عصر اطلاعات نشان داد یکی از مهم‌ترین مهارت‌های موردنیاز حرفه‌ای معلمان، مهارت دیجیتالی و ارتباطی در کنار مهارت‌های دیگر است (Bates, 2015).

بالکار (۲۰۱۵) در مطالعه خود نشان داد باوجود تحولات سریع در عصر حاضر، معلمان به آموزش‌های بیشتری در حوزه فناوری آموزشی و دیجیتالی نیاز دارند (Balkar, 2015).

اگرچه در تحقیقات تجربی، رابطه مدیریت دانش با توانمندسازی کارکنان زیاد دیده می‌شود، ولی تحقیقات کمی در مورد رابطه سواد دیجیتال با توانمندسازی انجام گرفته است. در ادامه به چند پیشینه تجربی اشاره شد.

روش پژوهش

تحقیق از نوع کمی و به روش توصیفی- همبستگی است. جامعه آماری تحقیق شامل همه معلمان مقطع متوسطه اول شهر دهدشت به تعداد ۲۲۰۰ در سال ۱۳۹۸ است. حجم نمونه بر اساس جدول کرجسی و مورگان (۱۹۷۰) انجام شد و تعداد ۳۲۷ نفر از معلمان مقطع متوسطه اول شهر دهدشت به عنوان نمونه آماری به روش تصادفی طبقه‌ای انتخاب می‌شوند. در این نوع نمونه‌گیری هر یک از اعضای جامعه تعریف شده شانس برابر و مستقلی برای قرار گرفتن در نمونه دارند؛ سپس با استفاده از جدول اعداد تصادفی، ۳۲۷ نفر به عنوان نمونه انتخاب می‌شوند. منظور از مستقل بودن این است که انتخاب یک عضو به در انتخاب سایر اعضای جامعه تأثیری ندارد. اطلاعات به روش میدانی و شیوه پیمایشی و به وسیله ابزار پرسشنامه جمع‌آوری شده است.

برای سنجش سواد دیجیتالی معلمان، از پرسشنامه سواد دیجیتالی توحیدی اصل (۱۳۹۱) استفاده می‌شود. این مقیاس دارای ۲۰ گویه است (Tohidi Asl, 2012). این پرسشنامه از الگوی سواد دیجیتال دانشگاه داندی (۲۰۱۶) مبتنی بر چارچوب مهارت‌های سواد دیجیتال دانشگاه اوپن استفاده شده است. این پرسشنامه شامل ۳۱ سؤال و پنج مؤلفه ۱- مؤلفه درک و تجربیات دیجیتال (۱-۷)، ۲- یافتن اطلاعات (۸-۱۴)، ۳- کاربرد اطلاعات، ابزارها و تعامل آنلاین (۱۵-۱۹)، ۴- مؤلفه مدیریت و ارتباطات اطلاعات (۲۰-۲۵) ۵- مؤلفه همکاری و اشتراک دیجیتالی (۲۶-۳۱) می‌باشد (Adabi, 2018).

برای سنجش مدیریت دانش معلمان، از پرسشنامه مدیریت دانش نیومن و کن راد (۱۹۹۹) استفاده می‌شود. این پرسشنامه شامل ۲۱ سؤال و ۴ خرده مقیاس دانش‌آفرینی (سؤالات ۱-۷)، حفظ (جذب) دانش (۸-۱۳)، انتقال دانش (سؤال‌های ۱۴-۱۷)، و کاربرد دانش (۱۸-۲۱) است (Newman & Conrad, 1999). پرسشنامه توانمندسازی، توسط اسپریتزر (1995) طراحی شده است و دارای ۱۹ گویه و ۵ مؤلفه ۱- احساس معنادار بودن در شغل (سؤالات ۱-۳)، ۲- احساس شایستگی در شغل (سؤالات ۴-۷)، ۳- احساس داشتن حق انتخاب در شغل (سؤالات ۸-۱۰)، احساس مؤثر بودن در شغل (سؤالات ۱۱-۱۲) و احساس مشارکت با دیگران در شغل (سؤالات ۱۳-۱۹) هست (Spreitzer, 1995).

پرسشنامه‌ها در طیف پنج سطحی لیکرت از کاملاً مخالف (۱) تا کاملاً موافق (۵) نمره گذاری می‌شوند.

برای سنجش اعتبار سؤالات از اعتبار محتوایی (استفاده از نظر متخصصان) استفاده شده است. بر این اساس، اگرچه روایی این پرسشنامه در تحقیق‌های زیاد پذیرفته شده، هم‌چنین، مورد تأیید نظر اساتید صاحب‌نظر قرار گرفتند. پایایی پرسشنامه توانمندسازی و ابعاد آن در تحقیق جعفری و طالع پسند (Jafari, & et al, 2017) ۰/۹۱ گزارش شد (Adabi, 2017). پایایی پرسشنامه سواد دیجیتال در پژوهش ادبی فیروز جاه، یمینی فیروز و یمینی فیروز (۱۳۹۷) ۰/۹۴ گزارش شد (Adabi,

^۱. The University of Dundee Digital Literacies Framework based on the Open University Framework

(Firoozjah, et al,2018). پایایی پرسشنامه مدیریت دانش در پژوهش مازیاری، کاشف و عراقی (۱۳۹۳) ۰/۹۱ گزارش گردید (Maziar, 2014) Mohammad& et al,2019). برای سنجش پایایی پرسشنامه‌ها و به دست آوردن پایایی از طریق آلفای کرونباخ و نرم‌افزار آماری spss ارزیابی و روایی پایان‌نامه مورد تأیید قرار گرفتند.

جدول ۱: آلفای کرونباخ متغیرهای تحقیق

| آلفای کرونباخ | متغیر |
|---------------|------------------|
| ۰/۸۷۶ | مدیریت دانش |
| ۰/۸۷۷ | توانمندسازی شغلی |
| ۰/۸۹۸ | سواد دیجیتال |

یافته‌ها

فرضیه ۱: بین خلاقیت و سازگاری شغلی معلمان ابتدایی شهرستان دهدشت رابطه معنادار وجود دارد.

جدول ۲: ضریب همبستگی پیرسون بین سواد دیجیتال و توامندسازی

| سطح معنی داری | تعداد | ضریب تعیین | ضریب همبستگی پیرسون |
|---------------|-------|------------|---------------------|
| ۰/۰۰۱ | ۳۲۷ | ۰/۱۲۴ | ۰/۳۵۶ |

بر اساس یافته‌های جدول (۳): ضریب همبستگی پیرسون بین متغیر سواد دیجیتال با توامندسازی معلمان برابر ۰/۳۵۶ و سطح معنی داری آن نیز برابر ۰/۰۰۱ هست که مستقیم و معنی دار است و این نتیجه با احتمال خطای ۵ درصد قابل تعمیم به جامعه آماری تحقیق هست. ضریب تعیین تعدیل شده به دست آمده بین سواد دیجیتال با توامندسازی معلمان ۰/۱۲۴ به دست آمد؛ بدین معنا که با کنترل سایر متغیرها، ۱۲/۴ درصد از تغییرات متغیر توامندسازی معلمان به سواد دیجیتال وابسته هست.

فرضیه ۲: بین مدیریت دانش و سازگاری شغلی معلمان ابتدایی شهرستان دهدشت رابطه معنادار وجود دارد.

جدول ۳: ضریب همبستگی پیرسون بین مدیریت دانش و توامندسازی

| سطح معنی داری | تعداد | ضریب تعیین | ضریب همبستگی پیرسون |
|---------------|-------|------------|---------------------|
| ۰/۰۰۱ | ۳۲۷ | ۰/۲۹۲ | ۰/۵۴۲ |

بر اساس یافته‌های جدول (۳): ضریب همبستگی پیرسون بین متغیر مدیریت دانش با توامندسازی معلمان برابر ۰/۵۴۲ و سطح معنی داری آن نیز برابر ۰/۰۰۱ هست که مستقیم و معنی دار است و این نتیجه با احتمال خطای ۵ درصد قابل تعمیم به



جامعه آماری تحقیق هست. ضریب تعیین تعدیل شده به دست آمده بین مدیریت دانش با توانمندسازی معلمان ۰/۲۹۲ به دست آمد؛ بدین معنا که با کنترل سایر متغیرها، ۲۹/۲ درصد از تغییرات متغیر توانمندسازی معلمان به مدیریت دانش وابسته هست.

فرضیه ۳: بین مؤلفه‌های سواد دیجیتال و توانمندسازی معلمان رابطه معنادار وجود دارد.

جدول ۴: ضرایب رگرسیون چند متغیره توانمندسازی با توجه به مؤلفه‌های سواد دیجیتال

| مدل | B | انحراف معیار | ضریب استاندارد نشده | ضریب استاندارد شده | T | سطح معنی‌داری |
|--|-------|--------------|---------------------|--------------------|-------|---------------|
| | | | | | | |
| ثابت | ۲/۶۳۸ | ٪۲۴۸ | - | ۱۰/۶۲۲ | ٪۰۰۱ | ٪۰۰۱ |
| درک و تجربیات دیجیتال | ۰/۰۷۸ | ٪۰۰۴۵ | ۰/۰۹۴ | ۱/۷۲۲ | ٪۰۰۸۶ | ٪۰۰۸۶ |
| یافتن اطلاعات | ۰/۱۴۶ | ٪۰۰۳۷ | ۰/۲۱۰ | ۳/۹۱۱ | ٪۰۰۱ | ٪۰۰۱ |
| کاربرد اطلاعات، ابزارها و تعامل آنلاین | ۰/۰۱۹ | ٪۰۰۴۱ | ۰/۰۲۷ | ۰/۴۵۴ | ٪۰۶۵۰ | ٪۰۰۱ |
| مدیریت اطلاعات و ارتباطات | ۰/۳۳۹ | ٪۰۰۳۶ | ۰/۴۸۵ | ۹/۵۰۴ | ٪۰۰۱ | ٪۰۰۱ |
| همکاری و اشتراک دیجیتال | ۰/۰۳۱ | ٪۰۰۳۴ | ۰/۰۴۲ | ۰/۸۹۳ | ٪۰۳۷۳ | ٪۰۳۷۳ |

نتایج تحلیل رگرسیونی در جدول ۴ نشان داد خرده مقیاس‌های یافتن اطلاعات و مدیریت اطلاعات و ارتباطات به ترتیب ۰/۲۱۰ و ۰/۴۸۵ تأثیر مثبت و معناداری بر متغیر توانمندسازی معلمان دارند. بر اساس ضریب بتا، به ازای افزایش یک واحد استاندارد یافتن اطلاعات و مدیریت اطلاعات و ارتباطات، به ترتیب ٪۲۱٪ و ٪۴۸/۵٪ واحد استاندارد باعث افزایش توانمندسازی معلمان می‌گردد.

جدول ۵: ضرایب رگرسیون چند متغیره توانمندسازی با توجه به مؤلفه‌های مدیریت دانش

| مدل | B | انحراف معیار | ضریب استاندارد نشده | ضریب استاندارد شده | T | سطح معنی‌داری |
|----------------|-------|--------------|---------------------|--------------------|-------|---------------|
| | | | | | | |
| ثابت | ۰/۲۸۱ | ۱۹۹٪ | - | ۱/۴۱۸ | ٪۰۰۱٪ | ٪۰۰۱٪ |
| دانش آفرینی | ۰/۲۹۵ | ۰۹۷٪ | ۰/۲۱۷ | ۳/۰۵۵ | ٪۰۰۲٪ | ٪۰۰۲٪ |
| حفظ (جذب) دانش | ۰/۳۲۱ | ۰۲۶٪ | ۰/۵۷۶ | ۱۲/۴۶۸ | ٪۰۰۱٪ | ٪۰۰۱٪ |
| انتقال دانش | ۱/۵۳۰ | ۰۸۹٪ | ۰/۶۱۳ | ۱۷/۲۲۹ | ٪۰۰۱٪ | ٪۰۰۱٪ |
| کاربرد دانش | ۰/۰۲۲ | ۰/۰۲۴ | ۰/۰۳۴ | ۰/۹۱۰ | ٪۳۶۴٪ | ٪۳۶۴٪ |

نتایج تحلیل رگرسیونی در جدول ۵ نشان داد خرده مقیاس‌های دانش آفرینی، حفظ (جذب) دانش و انتقال دانش به ترتیب ۰/۲۱۷، ۰/۶۱۳ و ۰/۵۷۶ تأثیر مثبت و معناداری بر متغیر توانمندسازی معلمان دارند. بر اساس ضریب بتا، به ازای

افزایش یک واحد استاندارد یافتن اطلاعات و مدیریت اطلاعات و ارتباطات، به ترتیب ۷/۲۲٪، ۵۷/۵٪ و ۳/۶٪ واحد استاندارد باعث افزایش توانمندسازی معلمان می‌گردد.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از انجام این تحقیق، بررسی رابطه بین سواد دیجیتال و مدیریت دانش با توانمندسازی معلمان شهر دهدشت بود. در این تحقیق به بررسی اثر متغیرهای مدیریت دانش و سواد دیجیتالی بر توانمندسازی معلمان شهر دهدشت پرداخته شد. در ادامه بر اساس یافته‌های تحقیق، به بحث و نتیجه‌گیری پرداخته می‌شود.

یافته‌های مربوط به این فرضیه که بین سواد دیجیتال با توانمندسازی معلمان رابطه وجود دارد. نشان می‌دهد بین سواد دیجیتال و توانمندی معلمان مقطع متوسطه اول شهر دهدشت، رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. یعنی با افزایش میزان سواد دیجیتال معلمان، توانمندی آنان نیز افزایش می‌یابد.

نتایج یافته‌های این فرضیه با نتایج یافته‌های (Alvarez, 2018) (Choi, & et al, 2016) (Faulkner & Latham, 2016) (Gyurova, & Zeleeva, 2017) (Ali Mohammadi& et al, 2018) (علي محمدی، جباری و نیاز آذری ۱۳۹۷) در مدلی که برای توانمندی معلمان ارائه داده‌اند در این مدل، سواد دیجیتال و سه مؤلفه آن (سواد اطلاعاتی، سواد فناوری اطلاعات و ارتباطات و سواد رسانه‌ای برای توانمندسازی معلمان در دانشگاه فرهنگیان شناسایی شد) آموزش و پژوهش برای توانمند ساختن معلمان از نظر دانش و مهارت در مدارس، لازم و ضروری است که به دو موضوع مهم و اساسی مدیریت و فضای دیجیتالی و مجازی توجه نماید. آموزش و پژوهش امروز، برای کسب موفقیت در وظایف مهم و بزرگ خود، به مدیران توانمند و ابزارها و امکانات به روز و پیشرفته و بسترها یی برای پیاده کردن برنامه‌های آموزش و پژوهش نسل آینده‌ساز بر بستر وب و اینترنت نیازمند است. آشنایی با انواع نرم افزارها و برنامه‌های تازه و جدید دنیای دیجیتال، برای انتشار و آموزش دانش آموزان و معلمان در اقصی نقاط کشور نیازمند است. مدیریت امروز می‌بایست عدالت آموزشی را از نگاهی نو دنبال نماید، دسترسی به امکانات و ابزارها، اینترنت، بستر وب، ابزارهای سخت افزاری مانند رایانه‌ها، تبلت، گوشی‌های هوشمند و نظایر آن و صدھا دغدغه دیگر که هنوز در برآوردن و مهیا کردن آن‌ها برای دانش آموزان، هنوز در ابتدای مسیر هستیم، به مدیرانی بسیار با دانش و توانمند نیازمند است.

یافته‌های مربوط به فرضیه دوم که بین مدیریت دانش با توانمندسازی معلمان رابطه وجود دارد. نشان می‌دهد بین مدیریت دانش و توانمندی معلمان مقطع متوسطه اول شهر دهدشت، رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. یعنی با افزایش میزان مدیریت دانش معلمان، توانمندی آنان نیز افزایش می‌یابد و مدیریت دانش می‌تواند توانمندی معلمان را تحت تأثیر قرار دهد.

یافته‌های این فرضیه با نتایج یافته‌های (Moradi & castle, 2018) (Hasani Kaveh & Saman Sheikhesmaeli, 2018) (Wu, & et al, 2015) (Liao, & et al, 2011) مطابقت دارد. لیا و همکاران (۲۰۱۱) بیان کردند مدیریت دانش با ایجاد ابتکار عمل، خلاقیت، بهبود و توسعه توانایی کارکنان، تأثیر فراوانی بر توانمندسازی کارکنان و خروجی‌های سازمان دارد (Liao & et al, 2011) استقرار مدیریت دانش در سازمان آموزش و پژوهش، مدیران ادارات و مدارس را برای به کارگیری مهارت‌های مدیریت دانش در ابعاد مهمی هم چون مشارکت، مسئولیت‌پذیری، تعویت مهارت‌های ارتباطی، خلاقیت

سلامت سازمانی، باعث شکوفایی، چابکی، ارتقاء سطح کیفی و موفقیت آموزش و پرورش در رسالت مهم خود در امر تعلیم و آموزش دانش آموزان به عنوان نسل آینده ساز این مرزبوم، می شوند.

یافته های مربوط به فرضیه سوم که بین مؤلفه های سواد دیجیتال و توانمندسازی معلمان رابطه معنادار وجود دارد، نشان می دهد در بین مؤلفه های سواد دیجیتال، مؤلفه های یافتن اطلاعات و مدیریت اطلاعات با توانمندی معلمان مقطع متوسطه اول شهر دهدشت، رابطه مثبت و معنادار دارند. یعنی با افزایش میزان مؤلفه های یافتن اطلاعات و مدیریت اطلاعات معلمان، توانمندی معلمان افزایش می یابد. یافته های این فرضیه با نتایج یافته های پژوهش های Blessing (Shihkuan, 2011) و Oselumese, 2015) یکی از مهم ترین مهارت های موردنیاز حرفه ای معلمان، مهارت دیجیتالی و ارتباطی در کنار مهارت های دیگر است (Bates, 2015). کیم (2019) بیان می کند هنگامی که معلمان از سواد دیجیتالی مانند اینترنت، رایانه، ایمیل و نظایر آنها استفاده می کنند، قطعاً عملکرد شغلی آنها افزایش چشمگیری پیدا می کند. سواد دیجیتال این امکان را برای مدیران و معلمان فراهم می آورد که توانمندی خود را ارتقاء دهند و با افزایش توانمندی سواد دیجیتالی، بهره وری بیشتری در مدیریت به دست آید و هم چنین، معلمان در زمان کمتر و با سرعت بیشتر و کیفیت آموزشی بهتری، در فضای آرام و به دور از شلوغی، مطالب بیشتری را با کیفیت بهتر به دانش آموزان انتقال دهند.

یافته های مربوط به فرضیه چهارم که بین مؤلفه های مدیریت دانش و توانمندسازی معلمان رابطه معنادار وجود دارد، نشان می دهد مؤلفه های مدیریت شامل (دانش آفرینی، جذب دانش، انتقال دانش) با توانمندی معلمان مقطع متوسطه اول شهر دهدشت، رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. یعنی با افزایش مؤلفه های مدیریت دانش معلمان (دانش آفرینی، جذب دانش، انتقال دانش)، توانمندی معلمان ارتقا می یابد و این مؤلفه ها می توانند توانمندی معلمان را ارتقاء بخشنند. یافته های این فرضیه با نتایج یافته های (Alsharo & et al, 2017) Paydar & Rajabi Kiapi, 2019) و نتایج پژوهش (Farzaneh Qaleh, 2018) مطابقت دارد. از نظر علم مدیریت، نیروی انسانی، مهم ترین سرمایه سازمان ها محسوب می گردد و یکی از راه های دستیابی به اهداف سازمانی، توانمندسازی کار کنان است. در این بین، مدیریت دانش و ابعاد آن می تواند ارتقاء دهنده توانمندی معلمان گردد. تحقیق مرادی و فرزانه قلعه (۱۳۹۷) هم سو با یافته های این فرضیه، نشان داد خلق دانش، اکتساب دانش، ذخیره سازی دانش، تسهیم دانش و به کار گیری دانش، با توانمندسازی کار کنان، رابطه مثبت و معناداری دارد (Moradi & Farzaneh Qaleh, 2018) . مدیریت دانش علاوه بر افزایش دانش شغلی، امکان مشارکت در فرایندهای تصمیم گیری را فراهم می کند. اشتراک گذاری، تسهیم دانش و کاربرد دانش علاوه بر توانمندسازی کار کنان، موجب ترویج فرهنگ یادگیری سازمانی می شود (Ajlouni, 2013) با توجه به نتایج تحقیق پیشنهادهایی ارائه می گردد.

۱- آموزش و پرورش، در انتخاب مدیران ادارات و مدارس، آزمون تخصصی سواد دیجیتالی و فناوری از متقاضیان به عمل آورد.

۲- تشویق مدیران به ایجاد جو مشارکتی در مدارس برای تسهیم دانش در جهت توانمندسازی معلمان.

۳- کارگاه های ضمن خدمت در مورد آموزش نرم افزارهای جدید مربوط به ویندوز و اندروید، برگزار نمایند و با توجه به اهمیت بالای تکنولوژی های دیجیتالی و الکترونیک، آموزش نرم افزارهای متناسب با شغل معلمی، ارائه گردد.



- ۴-آموزش و پژوهش، به جای محفوظات محوری، به مهارت محوری و افزایش توانمندی‌های نرم افزاری توجه نماید.
- ۵-در جهت افزایش توانمندی معلمان، مدیران ارشد یا مدیران مدارس، دانش و تجربه‌های مدیریتی خود را با وجود آن اخلاقی و کاری بالا، به معلمان انتقال دهند.

References

- Adabi Firoozjah, H; Yamini Firooz, M & Yamini Firooz, M. (2018) Investigating the effect of digital literacy on increasing the academic level of physical education students (Case study: your non-profit university Amol), Scientific Studies, Vol 4, 14(3), 137-119. (In Persian).
- Adel Soleimani Nezhad, Fariborz Doroudi & Fateme ahjoo(2021). The Effect of Digital Literacy on the Consumption of Digital Content among graduate Students of Shahid Bahonar University of Kerman, Iranian Research Institutefor Information Science and Technology(IranDoc). Vol. 37 | No. 2 | pp: 641-664 Vol. 37, (2), 641-664,. (In Persian).
- Ajlouni, M. (2013), The Relationship between Knowledge Management and Empowerment of Administrative on Organizational Trust, European Journal of Business and Management, Vol.5, No.1, 230-239.
- Alsharo, M, Dawn G & Ronald, R. (2017), VirtualTeam Effectiveness: The Role of Knowledge Sharing and Ttrust, Information & Management, Vol 54, Issue 4, June,39-52.
- Alvarez, M. G. (2018). Can Character Solve Our Problems? Character Qualities and the Imagination Age.Creative Education, 9(2), 152-164.
- Amir Aghdasi, S & Naeini Bonyadi, A. (2009) Investigating the Interrelationship between Knowledge Management Components and Psychological Empowerment of Central Iranian Oil Company Employees, Journal of Transformation Management,11(21), 179-153. (In Persian).
- and Behavioral Sciences, 83, 65-70.
- Ayouzi Khameneh, S (2016). The Impact of Knowledge Management on Empowerment of Tejarat Bank Employees, M.Sc. Thesis, Department of Transformation Management, Islamic Azad University, Central Tehran, 1-108. (In Persian).
- Balkar, B. (2015). Defining an empowering school culture (ESC): Teacher perceptions. Issues in Educational Bates, A. W. (2015). Teaching in a digital age. Open Educational Resources Collection. 6, 19-40.
- Belal Panahi, A, Lali Sarabi, A & Ebrahim Maher K. (2020). The Study of the customer relationship management effect on knowledge management with the mediating role of employee empowerment, vol. 6, N. 1, 43-61. (In Persian)
- Cakmek, T.; Ozel, N. & Yilmaz, M. (2013). Evaluation of the open course ware initiative withinthe scope of Digital Literacy Skills: Turkish open Course ware consortium case. Procardia social.
- Calvani, A., Fini, A., Ranieri, M., & Picci, P. (2012). Are young generations in secondary school digitally competent? A study on Italian teenagers, 797–807.
- Choi, S. L., Goh, C. F., Adam, M. B. H., & Tan, O. K. (2016). Transformational leadership, empowerment, and job satisfaction: the mediating role of employee empowerment. Human resources for health, 14(1), PP: 73.19-32.
- Chu, K. (2016). Leading knowledge management in a secondary school. Journal of Knowledge Management. 2 (1),, 87-101.
- Davenport TH.; (1997), Ten principles of knowledge management and four case studies"; Knowledge and Process Management,, 21. (3),p 76-55.
- Esfandiari, M. J & Adabi, H.R (2015). Investigating the Relationship between Knowledge Management and Psychological Empowerment of Human Resources in Tehran Municipality, Quarterly Journal of Urban Management Studies, 8, (25,11-24. (In Persian).
- Esfandiari, R (2019). Digital literacy of English teachers in Iranian educational environments; The Necessity of Teacher Professionalization in the Digital World, Linguistic Research in Foreign Languages, Volume,9(3), 691-720. (In Persian).



- Fallah, M. R. (1398). Identifying and explaining the antecedents of human resource empowerment with knowledge management approach, Quarterly Journal of Human Resource Management Research, Imam Hossein University, 1(31), 133-160. (In Persian).
- Faulkner, J. & Latham, G. (2016). Adventurous Lives: Teacher Qualities for 21st Century Learning. Australian Journal of Teacher Education (Online), 41(4), 137-150.
- Gold, A. H, Malhotra, A., Segars, A.H. (2001). Knowledge management: an organizational capabilities perspective", Journal of Management Information Systems, (18:1). 185-214.
- Gottschalk P, (2005) Strategic Knowledge Management Technology. Idea Group Publishing.3(3), 221-236.
- Gyurova, V. & Zeleeva, V. (2017). The knowledge and skills of the 21 century teachers. In R. Valeeva (Ed),The European Proceedings of Social & Behavioural Sciences 8, 282-291.
- Huang, jiatao. (2017) the relationship between employee psychological empowerment and proactive behavior: self-efficacy as mediator. Social Behavior & Personality: an international journal,. 45 (7), PP:1157-1165.
- Jacqueline, F. N. (2014). Employee empowerment and job satisfaction. Researchjournali's journal of human resource, 2(2), 1-12.
- Jafari, S & Tale Pasand, S. (2017) Determining the Relationship between Teacher Empowerment and Quality of Performance, Management and Planning in Educational Systems, Vol 10, Number 2, (9), 107-122. ((In Persian)).
- Kazemi, M & Ramezani, Y. (2012). Investigating the Relationship between Trust in Management and Knowledge Sharing and the Mediating Role of Fear of Loss of Credit and Knowledge, 4(8), 107-124, (In Persian).
- Kim, K.T. (2019). The Structural Relationship among Digital Literacy, Learning Strategies, and Core Competencies among South Korean College Students. Educational Sciences: Theory & Practice, 19 (2): 3-21. <http://dx.doi.org/10.12738/estp..2>.
- Lee, Voon -H; Leong Lai-Y, Hew, T-S & Oi -B. (2013). Knowledge Management: A key determinate in advancing technological innovation? Journal of Knowledge management, 17, 848-872.
- Lin, H. F., & Lee, G. G. (2005). Impact of organizational learning and knowledge management factors on e-business adoption. Management decision, 43(2), 171-188.
- Maziari, M; Kashif, M. M & Iraqi, M. (2014) The Relationship between Knowledge Management and Occupational Conflict of the Staff of the General Directorate of Sports and Youth of West Azerbaijan Province, Journal of Sports Management Studies, 3(25), 173-159. (In Persian).
- Mohammadi Shahroudi, H; Nemati, M. H; Sadeghi, F & Tabakhian, L. (2018). Investigating the effect of employees' perception of knowledge leadership on knowledge sharing with the mediating role of social capital dimensions (Case study: staff of Imam Khomeini University of Marine Sciences, Nowshahr), Quarterly Journal of Marine Science Education, No.12, 12-28. (In Persian).
- Mollazehi, A & Karimi, F. (2018). Identification and validation of factors affecting teachers' knowledge sharing through information and communication technologyQuarterly Journal of Information Management Science and Technology, 4, 4, (13), 103-131.. (In Persian).
- Najafi, H (2020). Modeling Teacher Empowerment with Psychological Capital, Knowledge Management and the Mediating Role of Quality of Work Life, Bi-Quarterly Journal of New Teacher Training Strategies, Vol 6 (10), 431-32, (In Persian).
- Patil, K. (2016). Knowledge management—an empirical study with special reference to business schools of Pune region. Indian Journal of Science and Technology, 9(21). 76-87.
- Paydar, F & Rajabi Kiapi, M. (2019). The Role of Knowledge Management and Employee Empowerment in NAJA Organizational Effectiveness, NAJA Strategic Studies Quarterly, 4(11), 140-115. (In Persian).
- Poor Rashidi,Z. (1400). The Mediating Role of Knowledge Management and Organizational Learning in the Impact of Human Resource Development Activities on Employee Innovation (Case Study of Shahid Bahonar Kerman Employees), Quarterly Journal of Management and Education Perspective, Vol 3, 2, (8), 55-76,. (In Persian).
- Qalavandi, H; & Kennedy Ashrafi Salimi kenedi F. (2017). Investigating the Relationship between Knowledge Management and Empowerment in Urmia University Staff, Educational Management Innovations, 12, 2, (46), 123-137. (In Persian).



- Rambousek, V.; Štípek, J. & Vaňková, P. (2016). Contents of digital literacy from the perspective of teachers and pupils. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 217, 354-362.
- Razavi, S. M. Hussein; Asivand Chamali, H; Manouchehri Nejad, M (2015). The Relationship between Social Influence of School Principals and Job Empowerment of Physical Education Teachers, *Sports Management*, 7, Number (5), 764-751, (In Persian).
- Rezaian, Ali (2011). *Fundamentals of Organization and Management*, Tehran: Samat Publications, Fourteenth Edition, 105, *Research*, 25(3), 205-225.
- Safarzadeh, S & Naemi, A. M (1399). The effect of positive leadership on the desire to work through the mediation of psychological empowerment of high school principals in Sabzevar, *Quarterly Journal of Management and Education Perspective*, Vol 2, 3, (5), 69-92. (In Persian).
- Selajgeh, S; pour Rashid,M & Mosaei, M. (2013). Analysis of psychological empowerment of employees and its relationship with knowledge management in NAJA employees, *Quarterly Journal of Management Studies (Improvement and Transformation)*, Vol 23, N 73, 118-99. (In Persian).
- Seyed Ahmad H, Rouhollah, M, & Abolfazl G. A. (2020). The role of Digital Literacy and CoreCompetencies of teachers on their Job Performance, *Séance and Techniqoise Information Management*, 6(2, 17-41. (In Persian).
- Stewart, K.N. & Basic J. (2014). Information encountering and management in information literacy instruction of undergraduate student. *International Journal of Information Management*, 34 (2), 74-9.
- Ukwoma, S. C.; Iwundu, N. E. & Iwundu, I. E. (2016). Digital literacy skills possessed by students of UNN, implications for effective learning and performance: A study of the MTN Universities Connect Library. *New Library World*, 117(11/12), 702-720.
- Yukl, G. A. & H. Heaton (2002)."Leadership in organizations."Upper Saddle River, NJ.Prentice Hall,1-150.



Research Paper

The effect of toxic organizational climate on teachers' imagery management with mediating role of negligence

Hosein Ali Mir¹, Naser Nastiezaie^{2*}

1- Master student, Department of Educational Management and Planning, Faculty of Educational Sciences and Psychology, University of Sistan and Baluchestan, Zahedan, Iran.

2- Associate Professor, Department of Educational Management and Planning, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Sistan and Baluchestan University, Zahedan, Iran.

Receive:

22 December 2021

Revise:

22 January 2021

Accept:

21 February 2021

Published online:

21 February 2021

Keywords:

Toxic organization,
toxic organizational
atmosphere,
imaging management,
negligence.

Abstract

The aim of this study was to investigate the effect of toxic organizational climate on the management of teachers' imagery with the mediating role of negligence. The research method was descriptive-correlative. 223 teachers of Hamoon city (located in Sistan and Baluchestan province) in the academic year 2021-2022 were studied by stratified-random sampling (by gender) through questionnaires of organizational toxic atmosphere, imagery management and negligence. Pearson correlation coefficient and structural equation modeling using SPSS21 and Smart PLS software were used to analyze the data. Findings showed that the toxic organizational climate has a direct and indirect positive and significant effect on teachers' imaging management, accompanied by the mediating role of negligenc. Therefore, it can be concluded that in a toxic atmosphere, teachers no longer have the initial enthusiasm and express negligence in various ways, such as delaying clients, delaying doing duties, and wasting time. Such actions force the individual to resort to imagery management strategies to justify the habits.

Please cite this article as (APA): Mir, H., Nastiezaie, N. (2022). The Effect of Organizational Toxic Climate on Teachers' Imaging Management With the role of mediator Probability of work. *Management and Educational Perspective*, 3(4), 37 -58.

| | | |
|---|---|--|
| Publisher: Institute of Management fekrenoandish | https://dx.doi.org/10.22034/JMEP.2022.325776.1094 | |
| Corresponding Author: Naser Nastiezaie | https://dorl.net/dor/ 20.1001.1.27169820.1400.3.4.3.3 | |
| Email: n_nastie1354@ped.usb.ac.ir | Creative Commons: CC BY 4.0 | |



Extended Abstract

Introduction

Employees like to work in a healthy organizational environment, where their physical and mental health is as important as the organization's management and productivity. Several factors can change a healthy organizational environment to a stressful one. One of these cases is the toxic organizational atmosphere. Organizational climate refers to employees' perceptions, feelings, and values in their work environment, and toxic organizational climate is the product of injecting the concept of organizational toxicity into the body of organizational climate (Chamberlain & Hodson, 2010). Organizational climate affects employees' attitudes and behaviors both positively (such as productivity and job satisfaction) and negatively (such as absenteeism and leaving the service). Therefore, considering the effect that organizational climate has on teachers' behavior, principals should create a good atmosphere in schools (Amiri, 2020).

Another negative consequence of the toxic organizational climate is negligence. Negligence is the deliberate procrastination of an action that a person intends to do despite being aware of its negative consequences, and often leads to dissatisfaction with performance (Zentall, 2021). Negligence is a special type of deviant work behavior that most people and organizations face today, so that the rate is reported to be about 95% (Onwuegbuzie, 2000). People who are procrastinating have symptoms of not being motivated enough to participate in team and group tasks, negligence, reasoning and excuses for not doing tasks; and usually consider factors such as fear of success, fear of failure, avoidance of things that the person is unwilling to do, lack of motivation to do work (reward), lack of knowledge and skills needed to do work, lethargy and immobility, unfavorable physical conditions effective in their negligence (Uysal & Yilmaz, 2020). Given the above, the main issue of the research is: what effect does the toxic atmosphere of the organization have on the management of teachers' imagery with a mediating role of negligence?

Theoretical framework

Organizational climate refers to employees' perceptions, feelings and values in their work environment, and toxic atmosphere is the product of injecting the concept of organizational toxicity into the body of organizational climate (Chamberlain & Hodson, 2010) which has negative effects on mind, productivity, performance and decisions (Rasooli, 2014).

The idea of imaging management was first proposed by Goffman in 1959. Imaging management is an individual's attempt to control the self-image that is present in social interactions (Tabarsa & Moeini Korbekandi, 2014). The primary motivation for imagery is that people want to avoid being negatively evaluated, both inside and outside the organization (Danayifard et al, 2014).

Negligence can be defined as delaying tasks and planned activities to other times for a variety of reasons (Uysal & Yilmaz, 2020). Experts have proposed various theories regarding work negligence, such as behavioral problem (Leddy et al, 2013), cognitive problem (Pychyl & Flett, 2012), metacognitive problem (Bouman & Meijer, 1999), motivational problem (Steel & Konig, 2006), and personality disorder (Shehne Yailagh et al, 2006).

Bagheri Ghajari et al (2021) in their research found that the components of performance appraisal, job status and position, role ambiguity (job stressors), leader-member exchange, organizational culture, political skills, hierarchy of accountability, self-control Personal attractiveness, self-confidence, need for power and conscientiousness have explained the personal circumstances affecting the management of mental imagery in Education staff.



Eidouzahi & Nastiezaie (2020) in their research found that the narcissism of school principals both directly and indirectly and through the mediating variable of organizational hypocrisy has a positive and significant relationship with teachers' organizational silence.

Methodology

The research method is descriptive-correlative. The statistical population of the study included 528 teachers(267 females and 261 males) in Hamoon city (Sistan and Baluchestan province) in the academic year of 2021-2022. 223 teachers (113 females and 110 males) were studied by stratified random sampling (by sex) and based on the Cochran's sampling formula. To collect data related to the variable of organizational toxic atmosphere by Hadavinejad and Rustaii (2017), and the variable of imaging management strategies by Bolino and Turnelli (1999), and the variable of questionnaire of organizational negligence by Saffarinia and Amirkhani Razligi (2011)) Was used.

Discussion and Results

The structural equation model with the help of SPSS21 and Smart PLS software was used to test the research hypothesis and analyze the data. The results showed that the value of β factor of organizational toxic atmosphere on teachers' imagery management is 0.24. Given that the obtained value of T, which is equal to 4.21 and is greater than the standard value of 1.96, as a result, the toxic atmosphere of the organization has a positive and significant effect on the management of teachers' imagery. The value of β factor of organizational toxic atmosphere on teachers' negligence is 0.55. Given that the obtained value of T, which is equal to 10.41 and is greater than the standard value of 1.96, as a result, the toxic organizational climate has a positive and significant effect on teachers' negligence. The value of coefficient β of negligence on imagery is 0.62. Given that the obtained value of T, which is equal to 11.75 and is greater than the standard value of 1.96, as a result, negligence has a positive and significant effect on teachers' imagery management. According to the value of the following indicators:
a) the value of the path coefficient of the independent variable on the mediator variable: $a = 0.55$,
b) the value of the path coefficient of the mediator variable on the dependent variable: $b = 0.62$,
c) the standard error of the path of both the independent and the mediator variable: $Sa = 0.05$,
d) The standard error of the path of both mediator and dependent variable: $Sb = 0.053$,
the obtained value of Z was equal to 7.60. Since this value of Z was greater than the value of 2.58, therefore, the indirect effect of organizational toxic atmosphere on the management of imagery mediated by organizational negligence ($\beta = 0.34$) is significant at the significance level of 0.01. To determine the intensity of the effect of the mediating variable, the VAF index is used, the value of which is between 0 and 1. The closer this value to 1, the stronger the effect of the mediating variable, and vice versa. According to the obtained VAF value (0.58), it can be said that the intensity of the effect of the mediating variable is moderate and the toxic organizational atmosphere has a positive and significant effect on the management of teachers' imagery with the mediating role of negligence.

Conclusion

The aim of this study was to investigate the effect of organizational toxic atmosphere on imagery management mediated by organizational negligence. The findings of this hypothesis are consistent with the findings of Hadaninejad & Rustayi (2017); Zare et al., (2017); Hakkak et al., (2019). A toxic organizational atmosphere in which the staff, unable to express the ideas; take no part in decision-makings; even cannot protest against the various job and



organizational issues; and only do the assigned tasks, no knowledge and no change will be produced. The staff in such a toxic atmosphere will not have the primary enthusiasm, and will be kind of indifferent. In this status, the organization's problems, prosperity, goals, and missions, as well as the client's view of the organization, become worthless to employees; therefore, they work only to the extent of receiving salaries and not being fired in the organization, resulting in the occurrence of negligence exhibit in various forms such as aggression, distraction, disgust of duties, ambiguity and confusion in doing things (Neenan & Dryden, 2002), increasing absenteeism and failure, poor performance and efficiency, reduced productivity, dissatisfaction, customer procrastination, reduced employee motivation and increased employee substitution between units (Saleem & Rafique, 2012), delay in doing assigned duties, waste of time and negative attitudes (Ozer & Sachs, 2011) in the workplace. Such actions force the individual to give a number of reasons to justify the habits in question, so that he can resolve his mental conflicts and cognitive inconsistencies, among which will be the approach to imagery management.

According to the present study, it is suggested that the management of the organization should act in a way that fits into the general belief of teachers that the organization values their services and arranges a suitable work environment and is concerned about their comfort. In addition, avoiding harsh and unkind treatment of teachers while criticizing management decisions, and respectful and appreciative behavior with teachers can improve the atmosphere of the organization. The principals can train the teachers by holding workshops, strategies and skills to deal with negligence, including clarifying goals, planning before work, time management, categorizing work activities (urgent and important, urgent, important), trying to motivate and avoid laziness, avoiding justification, indoctrination, punishment and evitable conditioning, changing the environment, creating love and affection, finding a disciplined friend, self-regulating, and not expecting rapid progress.

تأثیر جو مسموم سازمانی بر مدیریت تصویرپردازی معلمان با نقش میانجی اهمال کاری

حسینعلی میر^۱، ناصر ناستی زایی^{۲*}

۱- دانشجوی کارشناسی ارشد، گروه مدیریت و برنامه ریزی آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه سیستان و بلوچستان، زاهدان، ایران

۲- دانشیار، گروه مدیریت و برنامه ریزی آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه سیستان و بلوچستان، زاهدان، ایران

چکیده

این پژوهش با هدف بررسی تأثیر جو مسموم سازمانی بر مدیریت تصویرپردازی معلمان با نقش میانجی اهمال کاری انجام گرفت. روش پژوهش توصیفی- همبستگی بود. ۲۲۳ نفر از معلمان شهر هامون (واقع در استان سیستان و بلوچستان) در سال تحصیلی ۱۴۰۰-۱۴۰۱ به شیوه نمونه‌گیری تصادفی- طبقه‌ای (بر حسب جنسیت) از طریق پرسشنامه‌های جو مسموم سازمانی، مدیریت تصویرپردازی و اهمال کاری مورد مطالعه قرار گرفتند. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از ضریب همبستگی پیرسون و مدل معادلات ساختاری با کمک نرم‌افزارهای SPSS21 و Smart PLS استفاده شد. یافته‌ها نشان داد که جو مسموم سازمانی هم به طور مستقیم و هم به طور غیر مستقیم و با میانجی گری اهمال کاری بر مدیریت تصویرپردازی معلمان اثر مثبت و معناداری دارد. بنابراین می‌توان نتیجه گیری کرد که در جو مسموم سازمانی دیگر شور و نشاط اولیه را ندارند و اهمال کاری را به گونه‌های متفاوتی از جمله معطل کردن مراجعت، تأخیر در انجام تکلیف و اتلاف وقت بروز می‌دهند. چنین اعمالی فرد را وادار می‌کند که برای موجه جلوه دادن عادت‌های مورد نظر به راهبردهای مدیریت تصویرپردازی روی بیاورد.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۱۰/۰۱

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۰/۱۱/۰۲

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۱۲/۰۲

تاریخ انتشار آفلاین: ۱۴۰۰/۱۲/۰۲

کلید واژه‌ها:

سازمان سی،
جو مسموم سازمانی،
مدیریت تصویرپردازی،
اهمال کاری.

لطفاً به این مقاله استناد کنید (APA): میر، حسینعلی، ناستی زایی، ناصر. (۱۴۰۰). تأثیر جو مسموم سازمانی بر مدیریت تصویرپردازی معلمان با نقش میانجی اهمال کاری. *فصلنامه مدیریت و چشم انداز آموزش*. ۳۷(۴)، ۳۷-۵۸.

| | | |
|--|---|-----------------------------------|
| | https://dx.doi.org/10.22034/JMEP.2022.325776.1094 | ناشر: موسسه مدیریت فکر نو اندیش |
| | https://dorl.net/dor/ 20.1001.1.27169820.1400.3.4.3.3 | نویسنده مسئول: ناصر ناستی زایی |
| | Creative Commons: CC BY 4.0 | ایمیل: n_nastie1354@ped.usb.ac.ir |

مقدمه

کارکنان دوست دارند در محیط سازمانی سالم، که در آن سلامت جسمی و روانی آنها به اندازه تولید و بهره‌وری، مورد توجه و علاقه مدیریت سازمان است مشغول به کار باشند. عوامل متعددی می‌تواند محیط سالم سازمان را به یک محیط پر تنفس تبدیل کند. یکی از این موارد جو مسموم سازمانی^۱ است. جو سازمانی به تصورات، احساسات و ارزش‌های کارکنان در محیط کارشان اطلاق می‌شود و جو مسموم سازمانی محصول تزریق مفهوم سمیت^۲ سازمانی به کالبد جو سازمانی است (Chamberlain & Hodson, 2010). جو سازمانی نگرش و رفتار کارکنان را هم به صورت مثبت (مانند بهره‌وری و رضایت شغلی) و هم به صورت منفی (مانند غیبت از کار و ترک خدمت) تحت تأثیر قرار می‌دهد. از این رو با توجه به تأثیری که جو سازمانی بر رفتار معلمان دارد، مدیران باید در مدارس جو مناسبی ایجاد کنند (Amiri, 2020). در جو سازمانی سالم فرهنگ سازمانی کارکنان در جهت مأموریت، آرمان مشترک، هدف‌ها و راهبردهای سازمان حرکت می‌کنند اما در یک جو مسموم کرامت افراد حفظ نمی‌شود؛ کارکنان چندان رشد نمی‌کنند، ارتباطات و پیوندهای میان آنها ضعیف است و اغلب بر راهکارها و اهداف کوتاه مدت تمرکز می‌کنند. جو مسموم می‌تواند برای یک سازمان، کارکنانش و به صورت کلی موقفيت در عرصه رقابتی، مهلك و مرگ آور باشد. جو مسموم به عنوان یک ویروس سازمانی عمل کرده و می‌تواند به سراسر سازمان سرایت و موقفيت و اعتبار سازمان را خدشه‌دار کند (Holloway & Kusy, 2010). جو مسموم سازمانی در واقع شکلی از عارضه و بیماری سازمانی است که در صورت تداوم و ثبات می‌تواند باعث و زمینه‌ساز بروز فرهنگ مسموم سازمانی شده و متعاقباً سازمان را درگیر تبعات منفی این عارضه سازمانی کند. بنابراین ضروری است که رهبران سازمانی به دنبال شناسایی نشانه‌ها و علائم این ویروس سازمانی و پیامدهای آن از قبیل مدیریت مبتنی بر تنبیه و تهدید، ناتوانی در نیل به اهداف عملیاتی و تعهدات، ارتباطات ضعیف سازمانی، حجم عظیم ضایعات به دلیل تصمیمات ضعیف و دوباره کاری‌های فراوان، روابط بین فردی بر پایه فریبکاری و خودخواهی، رفتارهای اجتماعی ناکارآمد شامل قدری و رهبری مخرب و غیت، تأخیر، ضعف ارتباطات، کاهش روحیه، بهره‌وری و اثربخشی سازمان باشند (Maxwell, 2015).

در یک جو مسموم سازمانی کارکنان در تعاملات اجتماعی خود با دیگران سعی دارند برداشت‌ها و تصوراتی که دیگران از آنها دارند را کنترل کنند. یکی از راههای رسیدن به این هدف استفاده از راهبردهای مدیریت تصویرپردازی^۳ است. انگیزه اولیه برای تصویرپردازی این است که افراد می‌خواهند چه در داخل سازمان و چه خارج از آن، از این که منفی ارزیابی شوند اجتناب کنند. لذا کارکنان در سازمان‌ها، تصویرپردازی را به این خاطر به کار می‌برند تا برداشت‌های مدیران و همکاران در مورد آنها را تحت تأثیر قرار دهند و از این طریق بتوانند به مشاغل و فرصت‌های شغلی بهتری دست یابند. مدیریت تصویرسازی، فراگردی است که طی آن افراد می‌کوشند تا تصویر خود در ذهن دیگران را مثبت جلوه دهند و اعتماد و احترام دیگر همکاران و به ویژه سرپرستان خود را به دست آورند (Damghanian et al., 2018). مدیریت تصویرپردازی مطلوب مقامات عالی از خود، برای یک کارمند معمولی ضروری است. مدیریت اندک تصویرپردازی و پرمشغله بودن مدیران دو عاملی هستند که با هم موجب می‌شوند برخی از کارهای ارزشمند کارکنان به

1. Toxic Organizational Climate
2. Toxicity
3. Impression Management



هنگام تصمیم‌گیری‌های مربوط به واگذاری شغل، پرداخت و ارتقاء نادیده گرفته شوند (Damghanian & Yazdani, 2016). لذا در محیط‌های کاری پویا و پر فشار امروزی که نیازمند اخذ تصمیمات سریع می‌باشد مهارت داشتن در مدیریت تصویرپردازی ذهنی یکی از ضروریات زندگی سازمانی است که کارکنان و مدیران سازمان‌ها باید از آن آگاه باشند و افرادی که از این بعد زندگی سازمانی آگاهی ندارند، ممکن است در معرض ارزیابی ضعیف عملکرد و حتی تنزل به سطوح پایین سازمانی قرار گیرند.

از دیگر پیامدهای منفی جو مسموم سازمانی اهمال کاری^۱ است. اهمال کاری عبارت است از به تأخیر انداختن عاملانه عملی که فرد، علی‌رغم آگاهی از پیامدهای منفی آن قصد انجام آن را دارد و غالباً منجر به ناخشنودی از عملکرد می‌شود (Zentall, 2021). اهمال کاری نوعی خاص از رفتارهای انحرافی کاری است که امروزه اکثر افراد و سازمان‌ها با آن روبرو هستند به طوری که میزان آن حدود ۹۵ درصد گزارش شده است (Onwuegbuzie, 2000). افراد اهمال کار دارای نشانه‌های نداشتن انگیزه کافی برای مشارکت در وظایف تیمی و گروهی، کم کاری، دلیل تراشی و بهانه‌گیری برای انجام ندادن وظایف بوده و معمولاً عواملی از قبیل ترس از موفقیت، ترس از شکست، اجتناب از کارهایی که فرد تمایلی به انجام آنها ندارد، نداشتن انگیزه برای انجام کار (پاداش)، فقدان دانش و مهارت مورد نیاز برای انجام کار، بی‌حالی و بی‌رمقی و عدم تحرک، شرایط نامساعد جسمی را در اهمال کاری خود مؤثر می‌دانند (Uysal & Yilmaz, 2020).

مطالعات نشان می‌دهد بیش از ۷۰ درصد از کارکنان، نتیجه جو سازمانی را به طور مستقیم متأثر از رفتار یک رهبر در تحریک روحیه، احساسات و رفتارهای کارکنان می‌دانند (Momeni, 2009). در جو مسموم، مدیران و رهبران سبک رهبری سمی را به کار می‌برند. متأسفانه رهبری سمی، یک واقعیت دردناک اما شایع در سازمان‌هاست. مدیران سمی تحمل انتقاد سازنده را ندارند، با تهدید و خودکامگی جای هیچ گونه سؤال و قضاؤت درباره اقدامات خود باقی نمی‌گذارند و هرگونه تفکر انتقادی را سرکوب می‌کنند. ترس مدیران و رهبران سمی از بازخورد منفی و ممانعت به عمل آوردن از تفکر انتقادی منجر به مدیریت تصویرپردازی کارکنان می‌شود. کمبود منابع، افزایش تعداد افراد جویای کار، رقباتی شدن روزافرون محیط کار و عدم ثبات اقتصادی باعث شده است که کارکنان در سازمان‌ها برای به دست آوردن منافع بیشتر به استفاده از هر راه و روشی دست بزنند تا بدین ترتیب ارزش خود را در سازمان افزایش دهند. برای این هدف کارکنان یک سازمان ممکن است دست به اقدامات سیاسی از جمله مدیریت تصویرپردازی بزند تا خود را افرادی با قدرت یا پرنفوذ جلوه دهند. از طرف دیگر جو مسموم سازمانی می‌تواند اهمال کاری سازمانی کارکنان را به دنبال داشته باشد. نحوه ادراک و نگرش، در افراد مختلف متفاوت است و فرد بسته به گونه‌ای که جو سازمانی را ادراک می‌کند می‌تواند وظایف خود را به بهترین نحو انجام دهد یا در انجام آنها کوتاهی کرده و به نوعی اهمال دست زند. در سازمانی که اهمال کاری رخنه می‌کند، افراد آن برای انجام امور کوچک و بزرگ در زندگی شخصی، کاری و عمومی، همیشه کار امروز را به فردا می‌اندازند، تصمیم‌سازی و تصمیم‌گیری را به دیگران واگذار می‌کنند، عادت به فکر کردن ندارند و برای هر انتخابی تعلل می‌ورزند. از نشانه‌های این بحران در سازمان، وجود کارکنانی است که در حاشیه مانده‌اند و کسی به آنان توجه و اهمیتی نمی‌دهد. کارکنانی که رفع تکلیف می‌کنند یعنی کار را ظاهری و صوری

1. Organizational Procrastination

انجام می‌دهند یا ظاهراً خودشان را مشغول نگه می‌دارند یا کمتر به کار گرفته می‌شوند. متأسفانه پدیده‌ی اهمال کاری در سازمان‌های بخش دولتی کشور ما رایج می‌باشد. این موضوع با آمارهایی نظیر ساعت کار مفید حداکثر سه ساعتی مرکز آمار کشور، آمار شکایت ارباب رجوعان از کند کاری‌های سازمان‌های بخش دولتی و طولانی شدن مطالبات مراجه همخوانی دارد (Amini & Moghimi, 2016). شرایط و جو سازمانی نامطلوب در مدرسه می‌تواند محیطی مملو از سوءظن، دشمنی و نامیدی به وجودآورد و به تبع آن منشأ بروز واکنش‌های منفی در معلمان گردد. جو نامطلوب بر روابط حرفه‌ای معلمان اثر منفی دارد و ارتباط صمیمانه و نزدیک بین معلمان را کاهش می‌دهد. در یک جو ناسالم مدیر مدرسه به معلمان کمک نمی‌کند، به شایستگی حرفه‌ای آنها احترام نمی‌گذارد، از پیشنهادات مفید آنها استقبال نمی‌کند. در مقابل معلمان هم نسبت به دیگر همکاران و نسبت به مدیر بی‌علاقه هستند، به دانش‌آموزان کمک نمی‌کنند و سعی می‌کنند همکار خود را خراب کنند. در چنین جوی اعتماد و نشاط در آن کم و عدم اشتغال به کار زیاد است. مدیر و معلمان خود را مشغول نشان می‌دهند، مدیر بر مسائل بی‌اهمیت، راهوار و غیرضروری تأکید می‌کند و معلمان با همین تأکید مدیر کمترین همکاری را دارند و رضایت کمتری نشان می‌دهند (Shams Mourkani & Garivani, 2011). در یک جو نامطلوب و مسموم معلمان شور و نشاط اولیه را ندارند و به نوعی نسبت به سازمان، مدرسه و دانش‌آموزان بی‌تفاوت می‌شوند و در انجام وظایف محله تعلل می‌کنند. مدارسی که معلمان آن مبتلا به اهمال کاری می‌باشند، خستگی، نامیدی، ترک کار، غیبت از کار و عدم موفقیت و مشکلات جسمی و روحی از ویژگی کارکنان آنان و عدم تحول، افت عملکرد و کارآیی از ویژگی‌های سازمانی آنان خواهد بود (Aryani ghizghapan et al., 2017). طبیعی است که معلمان اهمال کار برای این که به آنها برچسب تبلی زده نشود به استفاده از راهبردهای مدیریت تصویرپردازی ترغیب شوند زیرا انگیزه اولیه آنها برای تصویرپردازی این است که می‌خواهند چه در داخل مدرسه و چه خارج از آن، از این که منفی ارزیابی شوند، اجتناب کنند و همچنین برداشت‌های مدیر مدرسه و همکاران در مورد آنها را تحت تأثیر قرار دهند (Damghanian & Yazdani Ziarat, 2016). بنابراین باید مدیران مدارس به دنبال بررسی روابط بین جو سازمانی، مدیریت تصویرپردازی و اهمال کاری سازمانی باشند. لازم به ذکر است که اکثر مطالعات انجام شده در زمینه جو مسموم سازمانی به صورت روش اثر مستقیم بوده است. این پژوهش قصد دارد که با وارد کردن یک متغیر میانجی (اهمال کاری سازمانی) اثرات متغیر مستقل جو مسموم سازمانی را بر متغیر وابسته مدیریت تصویرپردازی بررسی نماید. از این رو مسئله اصلی پژوهش حاضر این است که آیا جو مسموم سازمانی بر مدیریت تصویرپردازی معلمان با نقش میانجی اهمال کاری سازمانی اثر مثبت و معناداری دارد؟

مبانی نظری جو مسموم سازمانی

جو سازمانی به تصورات، احساسات و ارزش‌های کارکنان اشاره دارد و جو مسموم محصول تزریق مفهوم سمیت سازمانی به کالبد جو سازمانی است (Chamberlain & Hodson, 2010) که تأثیراتی منفی در ذهن، بهره‌وری، عملکرد و تصمیم‌گیری‌ها دارد (Rasooli, 2014). در یک جو مسموم سازمانی نشانه‌های استفاده مکرر از تنبیه، بروکراسی شدید، توجه بیش از حد به سود خالص، مدیریت قدرانه، نبود برخورد انسانی، رقابت و حسادت

داخلی، خودشیفتگی مدیران، دستورالعمل‌های متناقض (Rasool et al., 2021)، کاهش سودمندی و منفعت سازمان، افزایش غیبت کارکنان، فقدان کانال‌های ارتباطی باز، اتخاذ همه تصمیمات در سطوح عالی سازمان، کاهش تعهد سازمانی، وجود سطوح پایینی از روحیه و انگیزش در کارکنان، فقدان اعتماد بین کارکنان سازمان، وجود رفتارهای غیراخلاقی در سازمان (Azizabadi, 2020)، کاهش بهره‌وری، ارتباطات ضعیف درونی، تصمیمات ضعیف، دوباره کاری‌های فراوان، روابط بین فردی بر پایه فریبکاری و خودخواهی (Pelletier, 2011) قابل مشاهده است. ابعاد جو مسموم سازمانی شامل ساختار فیزیکی مسموم، ساختار شغلی مسموم، رهبری زهرآگین، روابط بین فردی مسموم و نظام پاداش و جبران خدمت مسموم است (Hadaninejad & Roustayi, 2017).

مدیریت تصویرپردازی

ایده مدیریت تصویرپردازی برای اولین بار توسط گافمن^۱ در سال ۱۹۵۹ مطرح شد. مدیریت تصویرپردازی تلاش فرد برای تحت کنترل درآوردن تصویری از خود است که در تعاملات اجتماعی مطرح می‌باشد (Tabarsa & Moeini, 2014). انگیزه اولیه برای تصویرپردازی این است که افراد می‌خواهند چه در داخل سازمان و چه خارج از آن، از این که منفی ارزیابی شوند، اجتناب کنند (Danayifard et al., 2014). صاحب نظران راهبردهای مدیریت تصویرپردازی را راهبردهای «رئیس محور»^۲، «کارمحور»^۳، «خودمحور»^۴ (Wayne & Ferris, 1990)، «نمایشی»^۵، «تدافعی»^۶، «تشریحی»^۷ و «تمثیلی»^۸ (Bolino et al., 2006) نماینده جلوه دادن خود^۹، حامی سازی^{۱۰} و ارعاب^{۱۱} (Jones & Pittman, 1982) تقسیم کرده‌اند.

اهمال کاری

اهمال کاری را می‌توان به عنوان تأخیر اندختن وظایف و فعالیت‌های برنامه‌ریزی شده به زمان دیگر به دلایل مختلف، تعریف نمود (Uysal & Yilmaz, 2020). صاحب نظران نظریه‌های مختلفی در رابطه با اهمال کاری مطرح کرده‌اند به طوری که آن را مشکل رفتاری (Leddy et al., 2013)، مشکل شناختی (Pychyl & Flett, 2012)، مشکل فراشناختی Shehne Yailagh et al., 2006)، مشکل انگیزشی (Steel & Konig, 2006) و اختلال شخصیتی (Bouman & Meijer, 1999) دانسته‌اند. نگوئن^{۱۲} و همکاران (۲۰۱۳) معتقدند که جنسیت بر اهمال کاری تأثیرگذار است به طوری که زنان

1. Goffman
2. Supervisor-Focused
3. Job-Focused
4. Self-Focused
5. Assertive
6. Defensive
7. Demonstrative
8. Illustrative
9. Ingratiation
10. Self- Promotion
11. Exemplification
12. Supplication
13. Intimidation
14. Nguyen

اهمال کاری کمتری نسبت مردها دارند. سیروز^۱ (۲۰۱۴) اظهار می‌کند که زمینه‌های فردی و ویژگی‌های شغلی، دو عامل مهم در میزان اهمال کاری افراد هستند که نقش زمینه‌های فردی بیشتر از زمینه‌های شغلی است. کامکاجیز^۲ و همکاران (۲۰۱۴) بیان می‌کنند اهمال کاری در سازمان سبب کاهش بهره‌وری، نارضایتی و معطلي مراجعت؛ تعلل در یادگیری و آموزش؛ تعلل در استفاده از فرصت‌ها، تعلل در انجام تغییر، افسردگی، وسوس، احساس گناه، اضطراب، روان رنجوری، تفکرات غیر منطقی، فریب دادن دیگران و اعتماد به نفس پایین، عصبانیت، پشیمانی، احساس گناه، ناامیدی، اضطراب، فقدان انگیزه برای پیشرفت، عملکرد پایین، عدم تمايل به کار و کاهش بهره‌وری می‌شود.

پيشينه پژوهش

باقری قاجاري و همکاران (۲۰۲۱) در تحقیق خود به این نتایج دست یافتند که مؤلفه‌های ارزیابی عملکرد، شرایط و جایگاه شغلی، ابهام نقش (عوامل استرس‌زا شغلی)، مبادله رهبر-عضو، فرهنگ سازمانی، مهارت‌های سیاسی، سلسله مراتب پاسخگویی، خودکنترلی، جذایت شخصی، اعتماد به نفس، نیاز به قدرت و وظیفه‌شناسی تبیین کننده شرایط شخصی مؤثر بر مدیریت تصویرپردازی ذهنی در کارکنان آموزش و پرورش بوده‌اند (Bagheri Ghajari et al., 2021). عیدوزهی و ناستی‌زایی (۲۰۲۰) در تحقیق خود دریافتند که خودشیفتگی مدیران مدارس هم به طور مستقیم و هم به طور غیرمستقیم و از طریق متغیر میانجی ریاکاری سازمانی با سکوت سازمانی معلمان رابطه مثبت و معنادار دارد (Eidouzahi & Nastiezaie, 2020). پورکریمی و همکاران (۲۰۱۹) در تحقیق خود به بررسی رابطه‌ی جو مدرسه و شیوه‌های مدیریت کلاسی در پیش‌بینی اهمال کاری معلمان پرداختند. یافته‌ها نشان داد که بین شیوه‌های مدیریت کلاس درس و اهمال کاری معلمان رابطه معنی داری وجود ندارد اما بین جو مدرسه و اهمال کاری معلمان همبستگی منفی و معنی داری وجود دارد (Pourkarimi et al., 2019). دامغانیان و همکاران (۲۰۱۸) در پژوهش خود به بررسی راهبردهای مدیریت تصویرپردازی دیبران پرداختند. آن‌ها دریافتند که دیبران از راهبردهای مدیریت تصویرپردازی خودشیرینی؛ خوددارتقابی؛ تظاهر؛ تصرع؛ ارعاب؛ رفتارهای محافظه‌کارانه؛ اعتراض‌های خاموش؛ واکنش در موقعیت‌های چالشی استفاده می‌کنند (Damghanian et al., 2018). میرزایی فتح آبادی و گنجی (۲۰۱۷) در تحقیق خود به بررسی رابطه‌ی رهبری زهرآگین مدیران با سکوت سازمانی معلمان پرداختند. آن‌ها دریافتند مدیرانی که سبک رهبری زهرآگین را در مدیریت مدرسه به کار می‌برند معلمان را وادار به سکوت سازمانی می‌کنند (Mirzaei Fathabadi, & Ganji, 2017). یافته‌های پژوهشی Yerdelen^۳ و همکاران (۲۰۱۶) حاکی از آن است که بین اهمال کاری با افسردگی و اضطراب رابطه وجود دارد (Yerdelen et al., 2016). ماکسول (۲۰۱۵) در تحقیق خود به بررسی پیامدهای رهبری زهرآگین پرداخت. وی دریافت که مدیرانی که تمایل به استفاده از سبک رهبری زهرآگین در محیط کاری دارند روحیه، بهره‌وری و اثربخشی سازمانی را تخریب می‌کنند (Maxwell, 2015). نتایج تحقیق ژئو^۴ و همکاران (۲۰۱۴) نشان داد که رهبر سمی با محدود کردن اعضای سازمان در ساختار بوروکراتیک شدید از یک سو و نادیده گرفتن شایستگی‌های افراد، کاستی در نظارت و تشویق و تنبیه، جا به جا کردن دائمی و تغییر سمت‌های مدیریتی و عدم شفاف‌سازی نقش کارکنان در مشاغل شان از سویی دیگر

1. Sirois
2. Kumcagiz
3. Yerdelen
4. Zhou

سبب عدم اراضی نیازهای اساسی پیروان و کاهش بلوغ آنان شوند که نتیجه آن تبلی و بی تفاوتی سازمانی پیروان است (Zhou et al., 2014). تو و هاروی^۱ (۲۰۱۲) در تحقیق خود دریافتند که بین محیط فیزیکی و رفتارهای اجتماعی کارکنان رابطه وجود داشته و با به وجود آمدن محیط کار سهی دو رفتار اجتماعی ناکارآمد شامل قلدی و رهبری مخرب پدیدار می شود (Too & Harvey, 2012). نتایج پژوهش ناگی^۲ و همکاران (۲۰۱۱) نشان داد که حمایت های مدیریتی، فراوانی تعاملات، و فشارهای شغلی بر رفتار مدیریت تصویرپردازی اثر مثبت و معناداری دارند (Nagy et al., 2011). در بررسی پیشنهی پژوهش مطالعه ای که به بررسی همزمان سه متغیر جو مسموم سازمانی، مدیریت تصویرپردازی و اهمال کاری پردازد در دسترس پژوهشگر قرار نگرفت.

روش شناسی پژوهش

روش پژوهش توصیفی- همبستگی است. جامعه آماری پژوهش شامل ۵۲۸ نفر از معلمان شهر هامون (استان سیستان و بلوچستان) در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۰ (۲۶۷ نفر زن و ۲۶۱ نفر مرد) بود. به شیوه نمونه گیری تصادفی- طبقه ای (بر حسب جنسیت) و بر اساس فرمول نمونه گیری کوکران تعداد ۲۲۳ معلم (۱۱۳ نفر زن و ۱۱۰ نفر مرد) مورد مطالعه قرار گرفتند. برای گردآوری اطلاعات از پرسشنامه های ذیل استفاده گردید:

پرسشنامه جو مسموم سازمانی^۳: این پرسشنامه توسط هادوی نژاد و روستایی در سال ۲۰۱۷ طراحی شده است که در قالب ۴۷ گویه و چهار بعد محیط فیزیکی مسموم (۱۰ گویه)، نظام پاداش مسموم (۱۱ گویه)، روابط بین فردی مسموم (۸ گویه) و رهبری سهی (۱۸ گویه) به بررسی جو مسموم سازمانی می پردازد. پرسشنامه بر اساس طیف ۵ گزینه ای لیکرت از خیلی کم=۱ تا خیلی زیاد=۵ تنظیم شده است. حداقل و حداکثر نمره در این پرسشنامه ۴۷ و ۲۳۵ است. هر چه نمره به ۲۳۵ نزدیکتر باشد نشانه آن است که جو سازمانی سهی تر است. سازندگان، روایی سازه پرسشنامه را با تحلیل عاملی ارزیابی کردند که مقدار بار عاملی تمام گویه ها در سطح ۹۹ درصد معنادار بود. همچنین در بررسی پایایی پرسشنامه، آلفای کرونباخ ۰/۹۵ و پایایی ترکیبی ۰/۹۶ را گزارش کردند (Hadavinejad & Roustaei, 2017). در پژوهش حاضر آلفای کرونباخ ۰/۷۶ و پایایی ترکیبی ۰/۸۵ به دست آمد.

پرسشنامه استراتژی های مدیریت تصویرپردازی^۴: این پرسشنامه توسط بولینو و تورنلی^۵ در سال ۱۹۹۹ طراحی شده است که در قالب ۲۲ گویه و پنج بعد خود ارتقایی (۴ گویه)، خود شیرینی (۴ گویه)، ظاهر (۴ گویه)، ارعاب (۵ گویه) و تضع (۵ گویه) به بررسی استراتژی های مدیریت تصویرپردازی می پردازد. پرسشنامه بر اساس طیف ۵ گزینه ای لیکرت از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم تنظیم شده است و نمره گذاری آن از ۱ تا خیلی زیاد است (Bolino & Turnley, 1999). دامغانیان و یزدانی زیارت (۲۰۱۶) روایی سازه پرسشنامه را با استفاده از تکنیک تحلیل عاملی تأییدی بررسی کردند که مقدار بار عاملی گویه ها بین ۰/۹۰ تا ۰/۹۱ بود که همگی در سطح ۹۹ درصد معنادار

1. Too & Harvey

2. Nagy

3. Organizational Toxic Climate Questionnaire

4. Impression-Management Tactics Questionnaire

5. Bolino & Turnley

بودند. همچنین پایایی پرسشنامه را آلفای کرونباخ $\alpha = 0.82$ گزارش کردند (Damghanian & Yazdani Ziarat, 2016) در پژوهش حاضر آلفای کرونباخ $\alpha = 0.79$ و پایایی ترکیبی $\alpha = 0.85$ به دست آمد.

پرسشنامه اهمال کاری سازمانی: این پرسشنامه توسط صفاری نیا و امیرخانی رازلیقی در سال ۲۰۱۱ طراحی شده است که در قالب ۲۵ گویه و سه خرده مقیاس ناکارآمدی (۱۶ گویه)، تشویش ذهنی (۵ گویه) و بیزاری از تکلیف (۴ گویه) به بررسی میزان اهمال کاری سازمانی کارکنان می‌پردازد. نمره گذاری گویه‌ها براساس مقیاس لیکرت پنج درجه‌ای به صورت هر گز=۱ تا همیشه=۵ انجام می‌شود (گویه‌های ۱ و ۴ به صورت معکوس نمره گذاری می‌شوند). حداقل و حداکثر نمره ۲۵ و ۱۰۰ است. هر چه نمره به ۱۰۰ نزدیک‌تر باشد نشانه اهمال کاری بیشتر فرد است. سازندگان، روایی سازه پرسشنامه را با استفاده از تحلیل عاملی بررسی کردند که مقدار بار عاملی برای تمام گویه‌ها در سطح ۹۹ درصد معنادار بود. ضریب پایایی پرسشنامه را آلفای کرونباخ $\alpha = 0.89$ گزارش کردند (Saffarinia & Amirkhani, 2011). در پژوهش حاضر آلفای کرونباخ $\alpha = 0.78$ و پایایی ترکیبی $\alpha = 0.87$ به دست آمد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از مدل معادلات ساختاری با کمک نرم‌افزارهای Smart PLS21 و SPSS21 استفاده شد.

یافته‌ها

در پژوهش حاضر ۲۲۳ معلم شرکت داشتند که بر اساس اطلاعات جمعیت شناختی ۱۱۰ نفر ($49/3\%$) مرد و ۱۱۳ نفر ($50/7\%$) زن بودند؛ بر حسب مدرک تحصیلی ۳۴ نفر (۱۵٪) کاردانی، ۱۴۴ نفر (۶۵٪) کارشناسی و ۴۵ نفر (۱۹٪) کارشناسی ارشد داشتند، و نهایتاً این که ۱۲۲ نفر (۵۴٪) در مقطع ابتدایی، ۴۷ نفر (۲۱٪) در مقطع متوسطه اول و ۵۴ نفر (۲۴٪) در مقطع متوسطه دوم مشغول به خدمت بودند.

در بررسی وضعیت توصیفی متغیرهای پژوهش از میانگین و انحراف معیار استفاده شد که نتایج در جدول ۱ آمده است:

جدول ۱. میانگین و انحراف معیار متغیرهای پژوهش

| متغیر | میانگین | انحراف معیار |
|--------------------|---------|--------------|
| جو مسموم سازمانی | ۱/۸۶ | ۰/۶۴ |
| اهمال کاری سازمانی | ۲/۲۱ | ۰/۶۵ |
| مدیریت تصویرپردازی | ۲/۲۳ | ۰/۵۷ |

بر اساس یافته‌های جدول ۱ میانگین و انحراف متغیرهای پژوهش این گونه بود: جو مسموم سازمانی $M = 0.86 \pm 0.64$ ، اهمال کاری سازمانی $M = 0.65 \pm 0.21$ و مدیریت تصویرپردازی $M = 0.57 \pm 0.23$.

قبل از طراحی مدل معادلات ساختاری فرض ارتباط بین متغیرهای پژوهش از طریق آزمون ضریب همبستگی پرسون بررسی شد (جدول ۲).

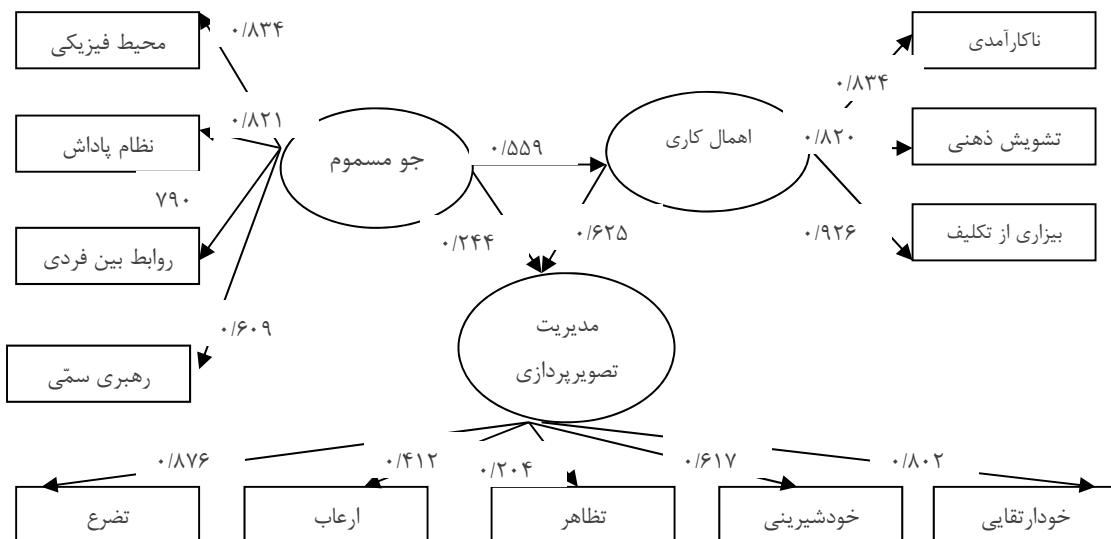
1.Organizational Procrastination Questionnaire

جدول ۲. ضرایب همبستگی بین متغیرهای پژوهش

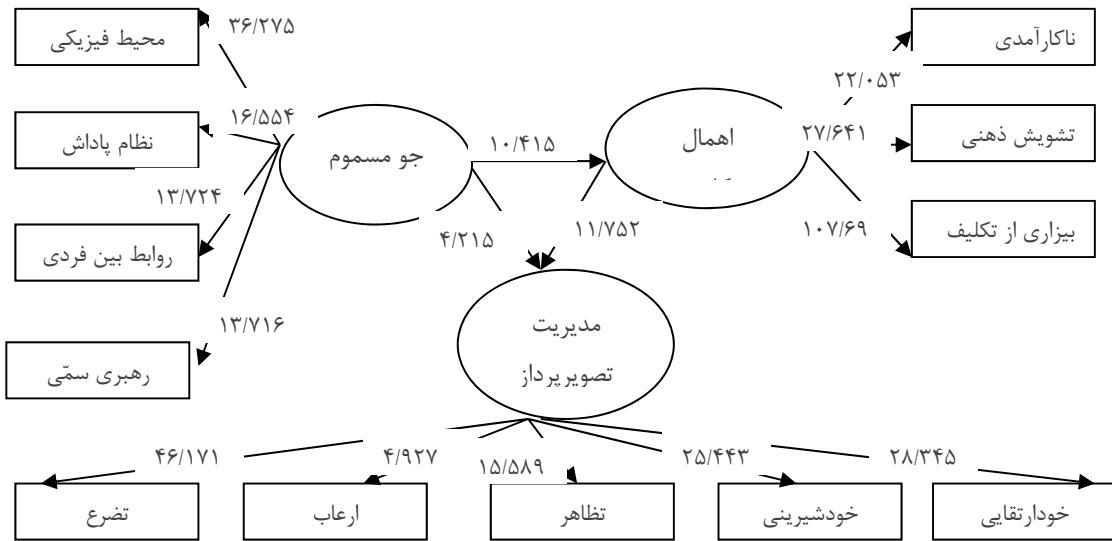
| متغیر | سازمانی | کاری | تصویرپرداز | مدیریت | اهمال |
|----------|---------|------|------------|--------|--------------------|
| جو مسموم | | | | ۱ | جو مسموم سازمانی |
| سازمانی | | | | ۰/۵۶ | اهمال کاری سازمانی |
| | | | | ۰/۷۶ | مدیریت تصویرپردازی |

* تمام ضرایب در سطح کمتر از ۱/۰۰۱ معنادار هستند

بر اساس یافته‌های جدول ۲ مقدار ضریب همبستگی جو مسموم سازمانی با اهمال کاری سازمانی و مدیریت تصویرپردازی به ترتیب $0/56$ و $0/76$ و مقدار ضریب همبستگی بین اهمال کاری سازمانی و مدیریت تصویرپردازی $0/001 < p < 0/001$ به دست آمد که مثبت و معنادار بودند. پس از وجود رابطه بین متغیرهای پژوهش به طراحی مدل معادلات ساختاری پرداخته شد که در شکل ۱ کلیه روابط متغیرهای پنهان و بارهای عاملی و در شکل ۲ ضرایب معناداری نشان داده شده است.



شکل ۱. مدل برآذش شده تحقیق (ضرایب استاندارد)



شکل ۲. مدل معادلات ساختاری (ضرایب معناداری)

کیفیت مدل اندازه‌گیری با استفاده از شاخص اعتبار اشتراک بررسی شد که نتایج در جدول ۳ آمده است:

جدول ۳. بوردسی اعتبار اشتراک

| شاخص اعتبار اشتراک | مجموع مجذور خطاها | مجموع مجذورات | مشاهدات برای هر بلوک | پیش‌بینی برای هر بلوک |
|-----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|-----------------------|
| CV-com (1-SSE/SSO) | متغیر پنهان (SSE) | متغیر پنهان (SSO) | مشاهدات برای هر بلوک | پیش‌بینی برای هر بلوک |
| ۰/۲۳ | ۶۸۱/۰۶ | ۸۹۲ | جو مسموم سازمانی | جو مسموم سازمانی |
| ۰/۳۲ | ۴۵۴/۱۷ | ۶۶۹ | اهمال کاری سازمانی | اهمال کاری سازمانی |
| ۰/۳۳ | ۷۴۸/۹۵ | ۱۱۱۵ | مدیریت تصویرپردازی | مدیریت تصویرپردازی |

اگر شاخص بوردسی اعتبار اشتراک (CV-com) متغیرهای پنهان مثبت باشد می‌توان پذیرفت که مدل اندازه‌گیری از کیفیت لازم برخوردار است. با توجه به نتایج جدول فوق می‌توان نتیجه گرفت که مدل اندازه‌گیری پژوهش از کیفیت لازم برخوردار است.

با توجه به مدل به دست آمده و جدول ۴-۴ می‌توان فرضیات پژوهش را این گونه تحلیل کرد:



فرضیه اول: جو مسموم سازمانی بر مدیریت تصویرپردازی معلمان تأثیر مثبت و معناداری دارد. بر اساس یافته‌ها مقدار ضریب β جو مسموم سازمانی بر مدیریت تصویرپردازی معلمان $0/24$ می‌باشد. با توجه به این که مقدار T به دست آمده که برابر با $4/21$ می‌باشد و از مقدار استاندارد $1/96$ بزرگ‌تر است فرضیه پژوهش تأیید می‌شود.

فرضیه دوم: جو مسموم سازمانی بر اهمال کاری معلمان تأثیر مثبت و معناداری دارد. بر اساس یافته‌ها مقدار ضریب β جو مسموم سازمانی بر اهمال کاری معلمان $0/55$ می‌باشد. با توجه به این که مقدار T به دست آمده که برابر با $10/41$ می‌باشد و از مقدار استاندارد $1/96$ بزرگ‌تر است فرضیه پژوهش تأیید می‌شود.

فرضیه سوم: اهمال کاری بر مدیریت تصویرپردازی معلمان تأثیر مثبت و معناداری دارد. بر اساس یافته‌ها مقدار ضریب β اهمال کاری بر تصویرپردازی $0/62$ می‌باشد. با توجه به این که مقدار T به دست آمده که برابر با $11/75$ می‌باشد و از مقدار استاندارد $1/96$ بزرگ‌تر است فرضیه پژوهش تأیید می‌شود.

فرضیه چهارم: جو مسموم سازمانی بر مدیریت تصویرپردازی معلمان با نقش میانجی اهمال کاری تأثیر مثبت و معناداری دارد. برای بررسی اثر غیر مستقیم جو مسموم سازمانی بر مدیریت تصویرپردازی با نقش میانجی اهمال کاری سازمانی از آزمون سوبل¹ استفاده شد. با توجه به مقدار شاخص‌های (الف) مقدار ضریب مسیر متغیر مستقل بر متغیر میانجی $a=0/55$ (ب) مقدار ضریب مسیر متغیر میانجی بر متغیر وابسته $b=0/62$ ، (ج) خطای استاندارد مسیر متغیر مستقل و میانجی $S_b=0/053$ ، (د) خطای استاندارد مسیر متغیر میانجی و وابسته $S_a=0/055$ ، مقدار Z به دست آمده برابر با $7/60$ بود. از آن جا که این مقدار Z از مقدار $2/58$ بزرگ‌تر بود بنابراین اثر غیرمستقیم جو مسموم سازمانی بر مدیریت تصویرپردازی با میانجی گری اهمال کاری سازمانی ($\beta=0/34$) در سطح معناداری $0/01$ معنادار است. برای تعیین شدت اثر متغیر میانجی از شاخص VAF استفاده می‌شود که مقدار آن بین 0 تا 1 می‌باشد. هرچه این مقدار به 1 نزدیک‌تر باشد نشانه این است که شدت اثر متغیر میانجی قوی‌تر است و برعکس. با توجه به مقدار VAF به دست آمده ($0/58$) می‌توان گفت که شدت اثر متغیر میانجی در حد متوسط است.

در جدول ۴ اثرات مستقیم، غیر مستقیم و کل متغیرهای پژوهش آورده شده است:

جدول ۴. اثرات مستقیم، غیر مستقیم و کل

| متغیر | اثر مستقیم | | | اثر غیرمستقیم | | | t | Z | اثر کل | t |
|--|------------|-------------|------------|---------------|-------------|------------|--------|---|--------|---|
| | میانجی | تصویرپردازی | اهمال کاری | میانجی | تصویرپردازی | اهمال کاری | | | | |
| جو مسموم سازمانی بر مدیریت تصویرپردازی | | | | $0/34$ | $4/21$ | $0/24$ | | | | |
| جو مسموم سازمانی بر اهمال کاری | | | | | $10/41$ | $0/55$ | | | | |
| اهمال کاری سازمانی بر مدیریت تصویرپردازی | | | | | | $11/75$ | $0/62$ | | | |

1. Sobel Test

نتیجه‌گیری و بحث

پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر جو مسموم سازمانی بر مدیریت تصویرپردازی با میانجی‌گری اهمال کاری سازمانی انجام گرفت. یافته اول نشان داد جو مسموم سازمانی بر مدیریت تصویرپردازی اثر مثبت و معنادار دارد. نتایج پژوهش Yazdaniziarat & Rastegar, 2013, Damghanian & Yazdani Ziarat, 2016, Gallagher, 2007, Nagy et al., (2011) نیز از یافته حمایت می‌کند. در تبیین این یافته می‌توان گفت از آن جا که در یک جو مسموم سازمانی عقاید و قوانینی از قبیل رهبر باید همه امور سازمانی را در همه زمان‌ها کنترل کند؛ وقتی مشکلی پیش می‌آید باید یک بخش یا گروه مقصو برای مشکل به وجود آمده پیدا کرد؛ به هیچ کس اعتماد نکن؛ اشتباه نکن و اگر اشتباه کردی بر آن سرپوش بگذار (Applebaum & Roy-Girard, 2007) وجود دارد و همچنین مدیر به صورت مخرب و توهین‌آمیز کارکنان را کنترل می‌کنند و رفتارهایی مانند انتقاد در جمع، جار و جنجال به پا کردن، رفتارهای بی ملاحظه و دور از ادب، پارتی بازی، خشونت، استفاده از لحن ارباب مآبانه، به کارگیری القاب نامناسب، تمسخر در ملاعع، ایجاد اربعاب و اجراء و استفاده از رفتارهای خصم‌مانه کلامی و غیرکلامی (Tavanti, 2011) را به نمایش می‌گذارد کارکنان برای این که از گزند آسیب‌های چنین جوی در امان بمانند به مدیریت تصویرپردازی ذهنی روی می‌آورند. در جو مسموم سازمانی انگیزه اولیه برای تصویرپردازی این است که افراد می‌خواهند چه در داخل سازمان و چه خارج از آن، از این که منفی ارزیابی شوند، اجتناب کنند. لذا کارکنان در سازمان‌ها، تصویرپردازی را به این خاطر به کار می‌برند تا برداشت‌های مدیران و همکاران در مورد آنها را تحت تأثیر قرار دهند و از این طریق بتوانند به مشاغل و فرصت‌های شغلی بهتری دست یابند (Bolino et al., 2006).

یافته دوم نشان داد جو مسموم سازمانی بر اهمال کاری سازمانی اثر مثبت و معنادار دارد. نتایج پژوهش‌های (Hadaninejad & Rustayi, 2017, Zare et al., 2017, Hakkak et al., 2019) نیز از یافته حمایت می‌کند. از آن جا که در یک جو مسموم سازمانی کارکنان احساس خود کم بینی، کوتاه بینی، توقع بیش از حد خود، پایین بودن آستانه تحمل، کمال گرایی و سوساس گونه، فقدان قاطعیت گناه یا شرم‌سواری، افسردگی، اضطراب، نارضایتی از وضع موجود، احساس عدم مسئولیت در برابر دیگران، لج بازی با دیگران، تلاش برای جلب رضایت همگان، اهمال کاری و پرخاشگری افعالی، همنشینی و دوستی با همکاران، عوامل هوس انگیز و سرگرم کننده، توقع بیش از حد از دیگران، ناکافی بودن زمان و منابع، کاهش میزان خود مختاری، کاهش رضایت شغلی، احساس بی‌عدالتی را تجربه می‌کند (Neenan & Dryden, 2002) زمینه بیشتری برای اهمال کاری خواهد داشت.

یافته سوم نشان داد اهمال کاری سازمانی بر مدیریت تصویرپردازی اثر مثبت و معنادار دارد. نتایج پژوهش‌های (Damghanian & Yazdani Ziarat, 2016, Jafarnejad et al., 2010, Steel, 2007) نیز از یافته حمایت می‌کند. باید گفت که در اهمال کاری فرد اغلب کاری را انجام می‌دهد و خودش را مشغول نگه می‌دارد تا از انجام تکلیفی که باید در آن زمان انجام شود و اولویت دارد اجتناب کند (Michinov et al., 2011). زمانی که شخص کاری انجام می‌دهد تلاش می‌کند تا در صورت امکان خود و دیگران را متلاud کند که عملش منطقی و معقول است (Fourtounas & Thomas, 2016). در این حالت فرد اهمال کار مجبور است در برابر تعلل ورزیدن و همزمان سرزنش کردن خویش، از خود دفاع کند. به این ترتیب از یک سو برای عدم انجام کارهای خود دلیل تراشی می‌کند و از سوی دیگران انجام

کارش را به آخرین دقایق موكول می کند (Steed et al., 2010). از آن جا که اهمال کاری ویژگی مثبتی نمی باشد و کارکنان خواستار آن هستند که مسیرهای شغلی خود را با موفقیت طی کنند و آن را مدیریت نمایند، تلاش می کنند از نظر همکاران و مدیران خود افرادی شایسته به نظر برسند (Kang et al., 2012) و یکی از راههای رسیدن به این هدف استفاده از راهبردهای مدیریت تصویرپردازی است که طی آن افراد می کوشند واکنش دیگران نسبت به افکارشان یا تصویر خود در ذهن دیگران را پیگیری کنند و مثبت جلوه دهند (Abhayawansa & Guthrie, 2012).

یافته چهارم نشان داد جو مسموم سازمانی بر مدیریت تصویرپردازی با میانجی گری اهمال کاری سازمانی اثر مثبت و معنادار دارد. نتایج پژوهش‌های (Zhou et al., 2014, Damghanian & Yazdani Ziarat, 2016, Nagy et al., 2011) (Ferris et al., 2012) نیز از یافته حمایت می کند. باید گفت که از جمله رفتارهایی که برای نیل به توسعه، موردنیاز است، مشارکت فعال افراد در مشاغل و سازمان‌های خود است. کارکنان منابعی بادوام و غیرقابل معامله برای سازمان به شمار می‌آیند و قادرند که سایر منابع سازمانی را در جهت درست به کار اندازند و سازمان را در تحقیق اهدافش سوق دهند. در جو مسموم سازمانی که کارکنان بدون ابراز عقاید، ایده‌ها و عدم مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها، حتی یارای مخالفت در مورد مسائل گوناگون شغلی و سازمانی را ندارند؛ تنها به انجام امور محوله می‌پردازنند، هیچ گونه داشت و تغییری ایجاد نخواهد شد. در چنین جو مسمومی کارکنان دیگر شور و نشاط اولیه را ندارند و به نوعی بی‌تفاوت می‌شوند و در این حالت مشکلات، آینده، اهداف و مأموریت‌های سازمان و همچنین، دیدگاه ارباب رجوع نسبت به سازمان، برای کارکنان بی‌ارزش می‌شود و فقط در حد دریافت حقوق و اخراج نشدن در سازمان فعالیت می کنند و در نتیجه اهمال کار شده و اهمال کاری را به گونه‌های متفاوتی از جمله پرخاشگری، حواس پرتی، بیزاری از تگلیف ابهام و سردرگمی در انجام امور (Neenan & Dryden, 2002)، افزایش غیبت از کار و موفقیت نداشتن، عملکرد و کارایی ضعیف، کاهش بهره‌وری، نارضایتی، معطل کردن مراجعان، کاهش انگیزه کارکنان و افزایش جا به جایی کارکنان در بین واحدهای کاری (Saleem & Rafique, 2012)، تأخیر در انجام تکلیف، اتلاف وقت و نگرش منفی (Ozer & Sachs, 2011) در محیط کار بروز می‌دهند. چنین اعمالی فرد را وادار می کند که برای موجه جلوه دادن عادت‌های مورد نظر دلایل متعددی را بیاورد، به گونه‌ای که بتواند در گیری‌های ذهنی و ناهمانگی شناختی خود را مرتفع سازد که از جمله این استراتژی‌ها روی آوردن به مدیریت تصویرپردازی خواهد بود.

در مجموع یافته‌ها نشان داد که جو مسموم سازمانی هم به طور غیر مستقیم و هم به طور مستقیم و با میانجی گری اهمال کاری سازمانی بر مدیریت تصویرپردازی اثر مثبت و معنادار دارد. با توجه به اثر مثبت جو مسموم سازمانی بر اهمال کاری و مدیریت تصویرپردازی پیشنهاد می‌شود: مدیریت سازمان به گونه‌ای عمل کند که در باور عمومی معلمان بگنجد که سازمان خدمات ایشان را ارج می‌نهد و فضای کاری مناسبی را ترتیب می‌دهد و دغدغه آسایش خاطر آنها را دارد. همچنین به معلمان اجازه نقد و بررسی تصمیم‌های کاری و احیاناً تقاضای تجدید نظر در آنها داده شود. علاوه بر این پرهیز از برخورد خشن و نامهربان با معلمان، هنگامی که به تصمیم‌های مدیریت انتقاد می کنند و رعایت رفتار محترمانه و توأم با اکرام با معلمان می‌تواند جو سازمان را مثبت بکند. با توجه به اثر اهمال کاری سازمانی بر مدیریت تصویرپردازی به مدیران عالی سازمان آموزش و پژوهش شهرستان هامون پیشنهاد می‌شود با برگزاری کارگاه‌های آموزشی، راه کارها و مهارت‌های مقابله با اهمال کاری از جمله روشن سازی اهداف، برنامه‌ریزی قبل از انجام کار،

مدیریت زمان، طبقه بندی کردن فعالیت‌های کاری (فوری و مهم، فوری، مهم)، تلاش برای ایجاد انگیزه و پرهیز از تنبی و بی‌حالی، پرهیز از توجیه، تلقین درمانی، تنبیه و شرطی شدن اجتنابی، تغییر محیط، ایجاد عشق و علاقه، یافتن دوست منضبط، خودتنظیمی و نداشتن انتظار پیشرفت سریع را به معلمان آموزش دهنده.

این پژوهش با این محدودیت روبرو بود که برای جمع‌آوری اطلاعات از ابزار پرسشنامه استفاده شد. با توجه به این که این ابزار جنبه خودگزارش‌دهی دارد و با وجود دادن اطمینان به آزمودنی‌ها مبنی بر محترمانه باقی ماندن اطلاعات، احتمال سوگیری در هنگام پاسخ‌دهی وجود دارد. همچنین از آن جا که این پژوهش بر روی معلمان شهر هامون (استان سیستان و بلوچستان) انجام گرفت در تعیین پذیری نتایج باید احتیاط کرد. به سایر پژوهشگران انجام چنین پژوهشی به صورت آمیخته (کمی و کیفی) پیشنهاد می‌گردد.

تشکر و قدردانی

این مقاله مستخرج از پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی دانشگاه سیستان و بلوچستان است. نویسنده‌گان بر خود لازم می‌بینند که از معلمان مورد مطالعه کمال تشکر و قدردانی را داشته باشند. بنابر اظهار نویسنده‌گان مقاله حاضر فاقد هرگونه تعارض منافع بوده است.

References

- Abhayawansa, S., Guthrie, J. (2012). Intellectual capital information and stock recommendations: impression management. *Journal of Intellectual Capital*, 13(3), 398–415. DOI: 10.1108/14691931211248945
- Amini, A., & Moghimi, S. (2016). Making Metaphor for Personnel Behavior of Iranian Public Organizations. *Quarterly Journal of Public Organizations Management*, 5(1), 13-32. (In Persian) <https://www.sid.ir/en/journal/ViewPaper.aspx?ID=602555>
- Amiri, A. (2020). The role of school atmosphere and emotional intelligence in the entrepreneurial self-efficacy of female students in Mashhad vocational schools. *Management and Educational Perspective*, 1(2), 15-36. (In Persian) https://www.jmep.ir/article_106992.html?lang=en
- Applebaum, S. H., Roy-Girard, D. (2007). Toxins in the workplace: affect on organizations and employee. *Corporate Governance: The international journal of business in society*, 7(1), 17–28. DOI:10.1108/14720700710727087
- Aryani Ghizghapan, E., Zahed Bablan, A., Abbaspoor, R., Moradi, B. (2017). Examining the causal model of teachers' negligence based on organizational silence by organizational indifference mediation. *Research on Educational Leadership and Management*, 3(12), 79-109. (In Persian) https://jrlat.atu.ac.ir/article_9868.html?lang=en
- Azizabadi, M. (2020). Investigating the effect of toxic organizational climate, job stress and burnout on the tendency of employees to leave the service (Case study: Employees of Mashhad Electricity Department). *Journal of Accounting and Management Vision*, 3(29), 87-97. (In Persian) http://www.jamv.ir/article_118367.html?lang=en
- Bagheri Ghajari, M., Salehi, M., Taghavai Yazdi, M. (2021). Investigating the Mental Imaging Management Behaviors Based on Situational and Personal Predictors. *Quarterly Journal of Public Organizations Management*, 9(2), 47-60. (In Persian) https://ipom.journals.pnu.ac.ir/article_7456.html?lang=en

- Bolino, M. C., Varela, J. A., Bande, B., & Turnley, W. H. (2006). The impact of impression-management tactics on supervisor ratings of organizational citizenship behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 27(2), 281–297. <https://doi.org/10.1002/job.379>
- Chamberlain, L. J., Hodson, R. (2010). Toxic work environments: What helps and what hurts. *Sociological Perspectives*, 53(4), 455–477. <https://doi.org/10.1525/sop.2010.53.4.455>
- Bouman, T., & Meijer, K. (1999). A preliminary study of worry and metacognition in hypochondriasis. *Clinical Psychology and Psychotherapy*, 6(2), 96–101. DOI:10.1002/(SICI)1099-0879(199905)6:2<96::AID-CPP190>3.0.CO;2-G
- Damghanian, H., & Yazdani Ziarat, M. (2016). Situational and Dispositional Antecedents of Impression Management Behaviors in Organization, *Management Studies in Development & Evolution*, 25(80), 27-46. (In Persian) https://jmsd.atu.ac.ir/article_4026.html
- Damghanian, H., Ebrahimi, S., Nikooei, M. (2018). Teachers' Impression Management Tactics (Case Study: Teachers in Girls' High Schools in Semnan, Mahdishar, and Sorkhe). *Organizational Culture Management*, 16(3), 591-615. (In Persian) DOI:10.22059/jomc.2018.217240.1006992
- Danayifard, H., Rajabzade Ghatri, A., & Maki Nayeri, P. (2014). Impression Management in Upward Influence. *Police Management Studies Quarterly*, 8(4), 522-540. (In Persian) http://pmsq.jrl.police.ir/article_18250.html?lang=en
- Eidouzahi, M., & Nastiezaie, N. (2020). The Impact of school principals' Narcissism on Teachers' Organizational Silence with Mediating Role of Organizational Hypocrisy. *Journal of School administration*, 8(2), 323-343. (In Persian) https://jsa.uok.ac.ir/article_61580.html?lang=en
- Ferris, D. L., Spence, J. R., Brown, D. J., & Heller, D. (2012). Interpersonal injustice and workplace deviance: The role of esteem threat. *Journal of Management*, 38(6), 1788–1811. <https://doi.org/10.1177/0149206310372259>
- Fourtounas, A., & Thomas, S. J. (2016). Cognitive factors predicting checking, procrastination and other maladaptive behaviours: Prospective versus Inhibitory Intolerance of Uncertainty. *Journal of Obsessive-Compulsive and Related Disorders*, 9(2016), 30–35. <https://doi.org/10.1016/j.jocrd.2016.02.003>
- Gallagher, V. C. (2007). [Situational and Dispositional Antecedents and Consequences of Impression Management Tactics: The Role of Political Skill]. Electronic Theses, Treatises and Dissertations. https://www.researchgate.net/publication/254670367_Situational_and_Dispositional_Antecedents_and_Consequences_of_Impression_Management_Tactics_The_Role_of_Political_Skill
- Hadavinejad, M., & Roustaei, S. (2017). The Toxic Climate of Organization: Conceptualization and Measurement. *Management Studies in Development & Evolution*, 25(82), 61-80. (In Persian) DOI: [10.22054/jmsd.2017.7147](https://doi.org/10.22054/jmsd.2017.7147)
- Hakkak, M., Sepahvand, R., Zare, F., & Moosavi, S. N. (2019). The role of organizational toxic climate on organizational inertia with regard to the mediator role of the organizational silence, *Human Resource Management in the Oil Industry*, 10(39), 149-173. (In Persian) <http://iieshrm.ir/article-1-175-fa.html>
- Holloway, E., Kusy, M. (2010). Detox your workplace. *Marketing Health Services*, 30(3), 24–27. https://www.researchgate.net/publication/46094112_Detox_your_workplace
- Jafarnejad, A., Maleki, M. H., Azami, A., & Rad, S. S. (2010). The Study of the Effect of Affections on Using the Tactics of Impression Management, *Rahbord Journal*, 18(53), 75-93. (In Persian) <https://www.sid.ir/en/journal/ViewPaper.aspx?ID=188689>
- Jones, E. E., & Pittman, T. S. (1982). Toward a general theory of strategic self presentation. *Psychological Perspectives on the Self*, 1(1982), 231–262. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.32.4.483>



- Kang, D. S., Gold, J., & Kim, D. (2012). Responses to job insecurity: The impact on discretionary extra-role and impression management behaviors and the moderating role of employability. *Career Development International*, 17(4), 314–332. <https://doi.org/10.1108/13620431211255815>
- Kumcagiz, H., Ersanli, E., & Alakus, K. (2014). Hopelessness, procrastination and burnout in predicting job satisfaction: a reality among public school teachers. *International journal of academic research*, 6 (1), 333–339. DOI: 10.7813/2075-4124.2014/6-1/B.45
- Leddy, M. A., Anderson, B. L., & Schulkin, J. (2013). Cognitive-behavioral therapy and decision science. *New Ideas in Psychology*, 31(3), 173–183. <https://doi.org/10.1016/j.newideapsych.2013.01.001>
- Maxwell, S. M. (2015). [An Exploration of Human Resource Personnel and Toxic Leadership]. Doctoral dissertation, Walden University, Minneapolis, Minnesota. <https://www.semanticscholar.org/paper/An-Exploration-of-Human-Resource-Personnel-and-Maxwell/b32160ed3835812ab4fd0fe92893d0d22986b9fc>
- Michinov, N., Brunot, S., Le Bohec, O., Juhel, J., & Delaval, M. (2011). Procrastination, participation, and performance in online learning environments. *Computers & Education*, 56 (1), 243–252. <https://doi.org/10.1016/j.compedu.2010.07.025>
- Mirzaei Fathabadi, S., & Ganji, F. (2017). The Relationship between Zahragin Leadership Leadership and Organizational Silence of Primary School Teachers in Khorramabad. The Third National Conference on New Studies and Studies in the Field of Educational and Psychology Iran, Tehran, Iran. (In Persian) <https://civilica.com/doc/647584/>
- Momeni, N. (2009). The relation between managers' emotional intelligence and the organizational climate they create. *Public Personnel Management*, 38(2), 35–48. <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/009102600903800203>
- Nagy, B., Kacmar, K.M., & Harris, K. (2011). Dispositional and Situational Factors as Predictors of Impression Management Behaviors. *Institute of Behavioral and Applied Management*, 12(3), 229–245. <https://psycnet.apa.org/record/2011-25906-005>
- Neenan, M., & Dryden, W. (2002). *Life coaching: A cognitive-behavioural approach*. Hove: Brunner-Routledge.
- Nguyen, B., Steel, P., & Ferrari, J. (2013). Procrastination, s impact in the workplace and the workplaces impact on procrastination. *International Journal of Selection and Assessment*, 21(4), 388–399. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/ijsa.12048>
- Onwuegbuzie, A. J. (2000). Academic procrastinators and perfectionistic tendencies among graduate students. *Journal of Social Behavior and Personality*, 15(5), 103–109. <https://psycnet.apa.org/record/2002-10572-008>
- Ozer, B. U., Saçkes, M. (2011). Effects of academic procrastination on college students'life satisfaction. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 12(2011), 512–519. doi:10.1016/j.sbspro.2011.02.063
- Pelletier, K. L. (2011). Leader toxicity: An empirical investigation of toxic behavior and rhetoric. *Leadership*, 6(4), 373-389. DOI: 10.1177/1742715010379308
- Pourkarimi, J., Azhdeh, V., Ghodoosi Nejad, A. (2019). The role of school climate and classroom management methods in predicting teachers' procrastination. *Journal of Educational Research*, 6(38), 107-127. (In Persian) <https://erj.knu.ac.ir/article-1-549-fa.html>
- Pychyl, T. A., Flett, G. L. (2012). Procrastination and self-regulatory failure: An introduction to the special issue. *Journal of Rational-Emotive & Cognitive-Behavior Therapy*, 30(4), 203–212. <https://psycnet.apa.org/record/2012-30485-001>
- Rasool, S. F., Wang, M., Tang, M., Saeed, A., & Iqbal, J. (2021). How Toxic Workplace Environment Effects the Employee Engagement: The Mediating Role of Organizational Support and Employee

- Wellbeing. *International journal of environmental research and public health*, 18(5), 2294. <https://www.mdpi.com/1660-4601/18/5/2294>
- Rasooli, S. V. (2014). Healthy organizations and toxic organizations. *Cement Technology*, 7 (79), 108-104. (In Persian) <https://www.magiran.com/paper/1486001>
- Saleem, M., & Rafique, R. (2012). Procrastination and self –esteem among university students, Pakistan. *Journal of Social and Clinical psychology*, 10(2), 50–53. <https://www.semanticscholar.org/paper/Procrastination-and-Self-Esteem-among-University-Saleem-Rafique/ef4625a7c2d44383cd789457e6791c18217a2f63>
- Shams Mourkani, G., Garivani, K. (2011). A study of the relationship between organizational climate and Empowerment of teachers: A case study. *Journal of Management and Planning In Educational System*, 4(2), 64-84. (In Persian) https://mpes.sbu.ac.ir/article_98362.html?lang=en
- Shehne Yailagh, M., Salamati, A., Mehrabizadeh Honarmand, M., Haghghi, J. (2006). Prevalence of procrastination and the effects of cognitive-behavior and behavior management therapies on its reduction in high school students in Ahvaz. *Journal of Psychological Achievements*, 13(1), 1-30. (In Persian) https://psychac.scu.ac.ir/article_16744.html?lang=en
- Sirois, F. M. (2014). Out of sight, out of time? An etaa nalytic investigation of procrastination and time perspective? *European journal of personality*, 28(5), 511–520. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/per.1947>
- Stead, R., Shanahan, M. J., & Neufeld, R. W. J. (2010). I'll go to therapy, eventually: Procrastination, stress and mental health. *Personality and Individual Differences*, 49(3), 175–180. <https://psycnet.apa.org/record/2010-09948-005>
- Steel, P. (2007). The nature of procrastination: A meta-analytic and theoretical review of quintessential self-regulatory failure. *Psychological Bulletin*, 133(1), 65–94. DOI: 10.1037/0033-2950.133.1.65
- Steel, P., Konig, C. J. (2006). Integrating theories of motivation. *Academy of Management Review*, 31(4), 889–913. <https://psycnet.apa.org/record/2006-13376-006>
- Tabarsa, G., Moeini Korbekandi, M. (2014). Investigation The Relationship Between Impression Management and Job Burnout. *Management Studies in Development and Evolution*, 23(76), 157-186. (In Persian) https://jmsd.atu.ac.ir/article_863.html?lang=en
- Tavanti, M. (2011). Managing toxic leaders: Dysfunctional patterns in organizational leadership and how to deal with them. *Human Resource Management*, 6(63), 127–136. <https://www.semanticscholar.org/paper/MANAGING-TOXIC-LEADERS%3A-DYSFUNCTIONAL-PATTERNS-IN-Tavanti/bb557e42d2f4a9e6805994de4ac227d09584c7b5>
- Uysal, H. T., & Yilmaz, F. (2020). Procrastination in the workplace: The role of hierarchical career plateau. *Upravlenec*, 11(3), 82-101. <https://ideas.repec.org/a/url/upravl/v11y2020i3p82-101.html>
- Wayne, S. J., Ferris, G. R. (1990). Influence tactics, affect, and exchange quality in supervisor-subordinate interactions: A laboratory experiment and field study. *Journal of Applied Psychology*, 75(5), 487–499. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.75.5.487>
- Yazdaniziarat, M., & Rastegar, A. (2013). The Impact of Political Skills on the ability to use tactics of Impression Management (Case study: Governorate of North Khorasan Personnels), *Researches of Management Organizational Resources*, 3(3), 111-131. (In Persian) <https://ormr.modares.ac.ir/article-28-2795-en.html>
- Yerdelen, S., McCaffrey, A., & Klassen, R. M. (2016). Longitudinal examination of procrastination and anxiety, and their relation to self-efficacy for self-regulated learning: Latent growth curve



- modeling. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 16(2016), 5-22.
<https://psycnet.apa.org/record/2016-35732-001>
- Zare, A., Ebrahimi, M., Sangaghi, M., & Ramezan, M. (2017). Identifying and ranking the factors affecting organizational toxic climate as an antecedent of organizational toxic culture, *Organizational Behavior Studies Quarterly*, 6(1), 1-25. (In Persian)
http://obs.sinaweb.net/m/article_25874.html?lang=en
- Zentall, T. R. (2021). Basic Behavioral Processes Involved in Procrastination. *Frontiers Psychologhy*, 12(2021), 769928. <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2021.769928/full>
- Zhou, Z. E., Meier, L. L., & Spector, P. E. (2014). The role of personality and job stressors in predicting counterproductive work behavior: A three-way interaction. *International Journal of Selection and Assessment*, 22(3), 286–296. <https://psycnet.apa.org/record/2014-32271-006>



Research Paper

Structural modeling of the effect of offensive supervision on organizational citizenship behavior (Case study: Technical and vocational training centers in Kerman province)

Asadollah Alirezaei^{1*} , Mohammad Emami², Asma Abbasgholizadeh³, Zahra Yazdani Kachoei⁴

1- PhD ,Industrial Management, Young and Elite Researchers Club, Islamic Azad University, Sirjan, Iran

2- PhD ,Media Management, Department of Media Management, University of Science and Research, Tehran, Iran

3- Master of Executive Management, Department of Management, Kerman Branch, Islamic Azad University, Kerman, Iran

4- Master of Business Management, Department of Management, Steel Higher Industrial Education Institute, Fooladshahr, Iran

Receive:

20 January 2022

Revise:

15 February 2022

Accept:

21 February 2022

Published online:

21 February 2022

Keywords:

Offensive leadership,
active aggression,
passive aggression,
organizational citizenship
behavior.

Abstract

The purpose of this study is structural modeling of the effect of offensive supervision on organizational citizenship behavior in technical and vocational education centers in Kerman province. This research is applicable in terms of purpose, and correlative in nature and method. The statistical population of this research is all employees in technical and vocational training centers in Kerman province, whose number has increased to 207 in 2021. Due to the limitations of the statistical population, all its members have been selected as a sample and studied by census. Questionnaires of Mitchell and Ambrose (2007) and Oregon Organizational Citizenship Behavior (1998) were used to collect data. The content validity of the questionnaires was assessed based on the opinion of experts, and the construct validity was assessed by confirmatory factor analysis. Their reliability was also confirmed by calculating the combined reliability of Cronbach's alpha coefficient. The collected data were analyzed by structural equation modeling with LISREL software. Findings indicate that in general, offensive supervision has a significant inverse effect on organizational citizenship behavior. As the supervisor's offensive behaviors increase, employees lose their morale, as a result of which their motivation decreases and eventually, organizational citizenship behavior decreases.

Please cite this article as (APA): Alirezaei, A., Emami, M., Abbasgholizadeh, A., Yazdani Kachoei, Z. (2022). Structural modeling the effect of abusive supervision on organizational citizenship behavior(Case study: Technical and vocational training centers in Kerman province). *Management and Educational Perspective*, 3(4), 59-80.

| | | |
|---|---|--|
| Publisher: Institute of Management fekrenoandish | https://dx.doi.org/10.22034/JMEP.2022.325733.1093 | |
| Corresponding Author: Asadollah Alirezaei | https://dorl.net/dor/20.1001.1.27169820.1400.3.4.4.4 | |
| Email: alirezai.emba@gmail.com | Creative Commons: CC BY 4.0 | |



Extended Abstract

Introduction

An issue raised in the last two decades and in addition to behaviorists, has also attracted the attention of psychologists and sociologists, is organizational citizenship behavior (ho & Le, 2020). Organizational citizenship behavior is a valuable and useful behavior (Sadeghi afjeh, 2014) that includes various behaviors of employees such as accepting and taking on additional responsibilities, following the rules and procedures of the organization, maintaining and developing a positive attitude, patience and Tolerance of dissatisfaction and problems in the workplace (Qiu et al, 2019). Thus, organizational citizenship behavior contributes to the efficiency and effectiveness of organizations through resource changes, innovations, and adaptability (Gholam Hossaini, 2011). The most important indicator of organizational citizenship behavior is more effort to achieve the goals of the organization, in a situation where the individual is not accounted on and the job is not considered as an individual duty (eghbali et al, 2018; Lopez-dominguez et al, 2013). Examining organizational citizenship behavior and its influencing factors due to the importance of such behaviors to respond to changing demands in today's turbulent and dynamic environments and markets, seems necessary (Podsakoff, et al, 2009; liu & cohen, 2010; rukkhum & Bartlett, 2012; ho & Le, 2020). Meanwhile, a new concept has entered the management literature that has negative effects on organizations. In recent decades, there has been a growing research movement on the subject of offensive supervision, defined as "employee perceptions of leaders' continued use of verbal and nonverbal hostile behaviors, which of course do not include physical contact and action." "(Tepper, 2000). Offensive leadership, which is recognized as one of the most prominent forms of destructive leadership (karsikova, et al, 2013), has detrimental effects on the organization and subordinates (martinko, et al, 2013; Tepper, 2000).

According to the above, the main issue of the research is: what effect does offensive supervision have on organizational citizenship behavior (Case study: technical and vocational training centers in Kerman province)?

Theoretical framework

Organizational citizenship behaviors have a special place in governmental and public organizations (Caillier, 2015; Chan & lai, 2017), because they directly and indirectly contribute to the effectiveness of the organization (Lepine, Erez & Johnso, 2002; Bowling, 2010; Ahmed & Filadelfo, 2016). Organizational citizenship behavior refers to those activities related to the role of individuals in the organization that go beyond the expectations of the job and job description. Although the organization's formal reward system does not identify these behaviors, the individual performs these activities at a level beyond these formal rewards (Castro et al, 2004). Tepper (2000) defines offensive supervision as "employees' perceptions of leaders' continuous use of verbal and nonverbal hostile behaviors - which, of course, do not include physical action and contact." Offensive supervision has negative effects on organizations, offensive supervision has a negative impact on the mental health of subordinates. Threats and real loss of resources activate the stress process, which in turn causes harm to employees' health (Carlson et al, 2012).

Ho & Le (2020) conducted a study to examine the relationship between benevolent leadership and organizational citizenship behaviors with the mediating role of member leader exchange in Vietnamese universities. The results of the analysis show the mediating effect of leader-member exchange in the communication between benevolent leadership confirms citizenship behavior. University leaders can benevolently motivate university staff to engage in extra-role behaviors that motivate not only the organization but also other colleagues and students by fostering a good, high-quality leader exchange.



kee et al (2019) conducted a study entitled "The Effects of Genuine Leadership on Leadership Trust, Organizational Citizenship Behavior, and Service Quality in China's Hospitality Industry". According to the results, genuine leadership has a significant effect on trust in leaders, organizational citizenship behavior and service quality in China's hospitality industry.

Methodology

This research is descriptive-correlative in nature, and practical in terms of purpose. The statistical population of this study includes all employees of technical and vocational training centers in Kerman province, whose number is 207 in 2021. Due to the limited statistical population, all its members have been selected as a sample and studied by census. 199 completed questionnaires were collected. To collect data related to research variables, Mitchell and Ambrose (2007) Offensive Supervision Questionnaire (10 questions) and Oregon(1998) Organizational Citizenship Behavior (15 questions); based on a 5-point Likert scale (strongly agree to strongly disagree) were used.

Discussion and Results

In order to test the research hypothesis and analyze the data, Lisrel software was used and the results showed that the significant numbers between the active assaults on organizational citizenship behavior are -10.63, which is significant because this value is greater than 1.96. The standard number between active assaults on organizational citizenship behavior is -0.84. Active assault has an inverse effect on organizational citizenship behavior, that is, it decreases with increasing active aggression on organizational citizenship behavior. Also, the significant numbers between passive aggressions on organizational citizenship behavior are -11.11. Because this value is greater than 1.96; a passive attack on organizational citizenship behavior is significant. This relationship is inverse and significant, that is, it decreases with increasing passive aggression on organizational citizenship behavior. The standard coefficient of passive attack on organizational citizenship behavior is -0.59, so passive attack has an inverse effect on organizational citizenship behavior.

Conclusion

The aim of this study was to investigate the structural modeling of the effect of offensive supervision on organizational citizenship behavior (Case study: technical and vocational training centers in Kerman province). The results of this study are consistent with the results of the findings of Ari et al, (2007, and Zelares et al, (2002). Based on the results of hypothesis testing, offensive supervision has a significant and inverse effect on organizational citizenship behavior. That is, with the increase of offensive behaviors of the supervisor, employees lose their morale; as a result, their motivation decreases and consequently, organizational citizenship behavior decreases, so offensive supervision has a fundamental role in reducing citizenship behavior. Organizational citizenship behavior also decreases with increasing active and passive aggressive behavior. In other words, with the decrease of offensive behaviors, organizational citizenship behavior increases. Thus, the managers of technical and vocational training centers must minimize offensive and abusive behaviors in order to improve their performance and response to clients. Therefore, proper and compassionate management can improve citizenship behavior and consequently improve performance. Offensive supervising always blames and harasses subordinates for previous mistakes or negligence, or humiliates and contempts subordinates in the presence of others (Tepper, 2000). Unpleasant experiences of such offensive behaviors in daily activities by subordinates leads to the decrease of job satisfaction level (Hobman et al, 2009; Bowling & michell, 2011; kornan & et al, 2011). Offensive supervision reduces the level of organizational commitment



and organizational identity of employees, and causes employees to not perform even properly in addition to extra-role behaviors. Behaviors such as attacking employees' self-esteem, insulting and humiliating them, and mocking them also reduce the positive attitudes that people share while doing work and reduce role-playing behaviors.

According to the results of this study, managers are advised to avoid offensive behaviors to encourage employees to engage in organizational citizenship behaviors, and motivate them to show voluntary or extra-role behaviors in addition to their main duties by encouraging. In the practical field, it is suggested to study the factors that can play a mediating or moderating role in the relationship between offensive supervision and organizational citizenship behavior.

مدل سازی ساختاری تأثیر سرپرستی توهین آمیز بر رفتار شهروندی سازمانی (مورد مطالعه: مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای استان کرمان)

اسdaleh Alipourzadeh^{1*}, Mohammad Amami Kurneh², Asma' Ubascili Zadeh³, Zahra Yezdani Kouchouei⁴

۱- دکتری مدیریت صنعتی، باشگاه پژوهشگران جوان و نخبگان، دانشگاه آزاد اسلامی، سیرجان، ایران

۲- دکتری مدیریت رسانه، گروه مدیریت رسانه، دانشگاه علوم و تحقیقات، تهران، ایران

۳- کارشناسی ارشد مدیریت اجرایی، گروه مدیریت واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران

۴- کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی، گروه مدیریت، موسسه آموزش عالی صنعتی فولاد، فولاد شهر، ایران

چکیده

هدف تحقیق حاضر مدل سازی ساختاری تأثیر سرپرستی توهین آمیز بر رفتار شهروندی سازمانی در مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای استان کرمان می‌باشد. این تحقیق به لحاظ هدف، کاربردی و از نظر ماهیت و روش، از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری این تحقیق عبارت است از کلیه کارکنان در مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای استان کرمان که تعداد آن‌ها در سال ۱۴۰۰ به ۲۰۷ نفر بالغ گردیده است. به دلیل محدودیت جامعه آماری تمامی اعضای آن به عنوان نمونه انتخاب و به صورت سرشماری مورد مطالعه قرار گرفته است. برای گردآوری اطلاعات از دو پرسشنامه سرپرستی توهین آمیز می‌تچل و آمروس (۲۰۰۷) و رفتار شهروندی سازمانی اورگان (۱۹۹۸) استفاده شد. روایی محتوای پرسشنامه‌ها براساس نظر خبرگان، و روایی سازه آن با روش تحلیل عاملی تاییدی بررسی شد. پایابی آن‌ها نیز با محاسبه، پایابی تکیی ضربی آلفای کرونباخ تأیید شد. داده‌های جمع‌آوری شده با روش مدل‌سازی معادلات ساختاری با نرم‌افزار لیزرل تجزیه و تحلیل شد. یافته‌های تحقیق حاکی از آن است که به طور کلی سرپرستی توهین آمیز بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیر معکوس و معناداری دارد. با افزایش رفتارهای توهین آمیز سرپرست، کارکنان روحیه خود را از دست می‌دهند در نتیجه انگیزه آنها پایین می‌آید و در نتیجه رفتار شهروندی سازمانی کاهش می‌یابد.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۱۰/۳۰

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۰/۱۱/۲۶

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۱۲/۰۲

تاریخ انتشار آفلاین: ۱۴۰۰/۱۲/۰۲

کلید واژه‌ها:

سرپرستی توهین آمیز؛

تهاجم فعال،

تهاجم منفعانه،

رفتار شهروندی سازمانی.

لطفاً به این مقاله استناد کنید (APA): علیرضایی، اسداله، امامی کورنده، محمد، عباسقلی زاده، اسماء، یزدانی کچوئی، زهرا. (۱۴۰۰). مدل سازی ساختاری تأثیر سرپرستی توهین آمیز بر رفتار شهروندی سازمانی (مورد مطالعه: مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای استان کرمان). فصلنامه مدیریت و چشم انداز آموزش. ۳(۴): ۵۹-۸۰.

| | | |
|--|---|---------------------------------|
| | https://dx.doi.org/10.22034/JMEP.2022.325733.1093 | ناشر: موسسه مدیریت فکر نو اندیش |
| | https://dorl.net/dor/20.1001.1.27169820.1400.3.4.4.4 | نویسنده مسئول: اسداله علیرضایی |
| | Creative Commons: CC BY 4.0 | ایمیل: alirezaei.emba@gmail.com |

مقدمه

مطالعه رفتار افراد در محیط‌های کاری از دیرباز مورد توجه اندیشمندان علوم مدیریت بوده است، و بسیاری از مطالعات صورت گرفته سعی در تقسیم بندی رفتارها و علل بروز آن‌ها داشته‌اند. اما مبحثی که در دو دهه اخیر مطرح شده و علاوه بر رفتارشناسان، توجه روانشناسان و جامعه‌شناسان را نیز به خود جلب نموده است، رفتار شهروندی سازمانی است (ho & Le, 2020). رفتار شهروندی سازمانی یک نوع رفتار ارزشمند و مفید است (Sadeghi afjeh, 2014) که مشتمل بر رفتارهای متنوع کارکنان نظری پذیرش و بر عهده گرفتن مسئولیت‌های اضافی، پیروی از قوانین و رویه‌های سازمان، حفظ و توسعه نگرش مثبت، شکیبایی و تحمل نارضایتی و مشکلات در محل کار است (کیو همکاران، ۲۰۱۹). بنابراین رفتار شهروندی سازمانی، به کارایی و اثربخشی سازمان‌ها از طریق تحولات منابع، نوآوری‌ها و وفق‌پذیری کمک می‌کند (Gholam Hossaini, 2011). مهم‌ترین شاخص رفتار شهروندی سازمانی، تلاش بیشتر برای تحقق اهداف سازمان است، در شرایطی که انتظاری از فرد نمی‌رود و این کار در زمرة وظایف فرد محسوب نمی‌شود (eghbal, et al, 2018). (Lopez-dominguez, et al, 2013).

بررسی رفتار شهروندی سازمانی و عوامل مؤثر بر آن به دلیل اهمیت چنین رفتارهایی برای پاسخگویی به تقاضاهای متغیر در محیط‌ها و بازارهای متلاطم و پویای امروزی، ضروری به نظر می‌رسد (liu & cohen, 2009; Podsakoff, et al, 2003; rukkhum & Bartlett, 2012; 2010; ho & Le, 2020). بر همین اساس بسیاری از تحقیقات بر پیش‌بینی عوامل ایجاد کننده رفتارهای شهروندی سازمانی متمرکز بوده‌اند (bottomley & et al, 2016; afpsar & badir, 2016; pooja, et al, 2016; chan & lai, 2017). تحقیقات انجام شده قبلی حاکی از تأثیر مثبت متغیرهای متعددی روی رفتار شهروندی سازمانی می‌باشند از جمله عدالت رویه‌ای (Lavelle, 2009)، جو اخلاقی در سازمان، تعهد سازمانی (Colquitt, et al, 2013; kurtessis & et al, 2013; moon, et al, 2013; gosh, rio & Haynes, 2012)، حمایت سازمانی ادراک شده (2013)، عدالت سازمانی (afpsar & badir, 2016) و تناسب فرد-سازمان (chan & lai, 2017)، عدالت سازمانی (2015).

در این میان اما مفهوم جدیدی نیز وارد ادبیات مدیریت شده که اثرات منفی بر سازمان‌ها دارد. در دهه‌های اخیر یک جنبش فزاینده تحقیقاتی بر موضوع سرپرستی توهین آمیز (که به عنوان "ادراک کارکنان از میزان استفاده مداوم رهبران از رفتارهای خصم‌مانه کلامی و غیر کلامی که -البته این رفتارهای خصم‌مانه شامل اقدام و تماس فیزیکی نمی‌باشد، تعریف می‌شود") (Tepper, 2000); مت مرکز شده‌اند. سرپرستی توهین آمیز که به عنوان یکی از شکل‌های بارز ظهور رهبری مخبر شناخته شده است (karsikova, et al, 2013)، دارای اثرات زیانباری بر سازمان و زیردستان می‌باشد (martinko, 2013). در طی دهه گذشته، محققان بر جنبه تاریک یا مخبر سرپرستی که رفتارهای مختلفی همچون آزار و اذیت جنسی، خشونت فیزیکی و اعمال خصم‌مانه غیرفیزیکی که به عنوان رایجترین شکل تخریب شناخته می‌شوند، تمرکز کرده‌اند (khan et al, 2010) (Rشد فزاینده علاقه تحقیقاتی به رفتارهای منفی در سازمان‌ها منجر به جایه‌جایی تمرکز ادبیات رهبری به جای توجه صرف بر رفتارهای اثربخش رهبری به هر دو جنبه مثبت و منفی رهبری گردید (wo, 2008)). تحقیقات پیشین نشان دادند که سرپرستی توهین آمیز، زمانی ظهور پیدا می‌کند که یک کارمند با

1 ABUSIVE SUPERVISION

توهین و تمسخر از جانب رئیس خود کامه خویش روبه رو شود (Ashfaq et al, 2013). سرپرستان توهین کننده، همواره زیردستان را به خاطر اشتباهات و قصورهای گذشته مورد سرزنش و اذیت و آزار قرار داده و یا زیردستان را در مقابل دیگران تحقیر می کنند (Tepper, 2000) (مطالعات متعددی نشان داده است که سرپرستی توهین آمیز به پریشانی‌ها و آسیب‌های روانشناختی (Tepper, 2000)؛ کاهش سطح رضایت شغلی (Tepper et al, 2004)؛ کاهش تعهد شغلی (lian et al, 2012؛ mitchell & ambrous, 2007)؛ Tepper, 2000)؛ کاهش سطح (prismus & et al, 2014؛ zhoud et al, 2012)؛ کاهش سطح خلاقیت (liu et al, 2012) منجر می شود. همچنین در مطالعات (aree et al, 2007؛ zlars et al, 2002) نشان داده شده است که بین سرپرستی توهین آمیز و رفتار شهروندی سازمانی رابطه منفی وجود دارد. طبق، گزارش تپر و همکاران (۲۰۰۶) چنین اثرات منفی و مخرب سرپرستی توهین آمیز سالانه حدود ۲۳/۸ میلیارد دلار برای سازمان‌های آمریکایی هزینه ایجاد می کند. مشخصاً سرپرستی توهین آمیز یک مشکل اجتماعی پیچیده محسوب شده و همواره در محیط‌های کاری و سازمان وجود داشته و می‌تواند هزینه‌های زیادی را از بعد مالی و غیرمالی (آسیب‌های روحی و روان شناختی) بر سازمان و کارکنان تحمیل نماید. با توجه به تحقیقات انجام شده در سال‌های اخیر در دنیا و با توجه به اهمیت رفتار شهروندی سازمانی در مراکز آموزش فنی حرفه‌ای در راستای آموزش به هموطنان، به عنوان یکی از عوامل مهم اثربخشی سازمان‌ها مهم و ضروری است، یکی از پدیده‌های منفی که در این سازمان‌ها وجود دارد سرپرستی توهین آمیز است، که این نحوه رفتاری باید کنترل شود تا کارکنان رفتارهای فرانقه‌ای از خود نشان دهند. در این رابطه در ایران تحقیقی انجام نشده است، همچنین در خارج از کشور نیز تحقیقات بسیار اندکی در این زمینه انجام شده است. بر همین اساس، مسئله اصلی تحقیق حاضر این است که آیا سرپرستی توهین آمیز بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیر دارد؟

ادیبات نظری

Riftar شهروندی سازمانی

مفهوم رفتار شهروندی سازمانی هرچند ابتدا در مقالات Barnard (1983) و katz (1964) مطرح شد ولی با تمن و organ (۱۹۸۳) برای اولین بار رفتار شهروندی سازمان را به عنوان عنصری از عملکرد شغلی معرفی کردند (Hossam, 2008). بعد از ابداع این مفهوم توسط اورگان و همکارانش، صاحب نظران مختلف با به کار بردن مفاهیمی همچون رفتار فرانقه‌ای (Van Dyne, cumingz, parkerz, 1995)، خود جوشی سازمانی (George & Jones, 1997؛ george & brif, 1992) در طول دو دهه به تبیین این موضوع پرداخته‌اند. هرچند هر کدام از این مفاهیم خاستگاه متفاوتی داشته‌اند، ولی به طور کلی به مفهوم یکسانی اشاره دارند که همان رفتار شهروندی سازمانی است (Roberson and Strickland, 2010). رفتارهای شهروندی سازمانی جایگاه ویژه‌ای در سازمان‌های دولتی و عمومی دارند (Chan & lai, 2017؛ Caillier, 2015)، چرا که آنها به طور مستقیم و غیر مستقیم به اثربخشی سازمان کمک می کنند (Ahmed & Filadelfo, 2016؛ Bowling, 2010؛ Lepine, Erez & Johnso, 2002). منظور از رفتار شهروندی سازمانی، آن دسته از فعالیت‌های مرتبط با نقش افراد در سازمان است که فراتر از انتظارات وظیفه و شرح شغل قرار دارد. هرچند که سیستم پاداش رسمی سازمان این رفتارها را شناسایی نمی‌کند ولی فرد این فعالیت‌ها را در سطحی

فراتر از این پاداش‌های رسمی به انجام می‌رساند (Castro et al, 2004). اورگان در کتاب خود تحت عنوان "رفتار شهروندی سازمانی: نشانگان سرباز خوب" رفتار شهروندی کارکنان را به عنوان اقدامات مثبت بخشی از کارکنان برای بهبود بهره‌وری و همبستگی و انسجام محیط کاری می‌داند که ورای الزامات سازمانی است.

وی معتقد است رفتار شهروندی سازمانی، رفتار فردی و اختیاری است که مستقیماً مشمول سیستم‌های رسمی پاداش در سازمان نمی‌شود، اما باعث ارتقای اثربخشی و کارایی عملکرد سازمان می‌شود (MoshrefJavadi & Yavarian, 2011). تحقیقات متعددی در ارتباط با شناسایی ابعاد رفتارهای شهروندی سازمانی انجام شده است، کاربردی‌ترین تقسیم بندی درباره ابعاد و مولفه‌های رفتار شهروندی سازمانی توسط اورگان ارائه شده است که در تحقیق‌های مختلف نیز مورد استفاده قرار گرفته است.

ابعاد رفتار شهروندی سازمانی از دیدگاه اورگان عبارتند از:

آداب اجتماعی: به عنوان رفتاری است که توجه به مشارکت در فرایندهای سیاسی سازمان، ابراز عقاید، پرداختن به مسائل کاری در وقت‌های شخصی، مشارکت در رویدادهای سازمان، حضور در جلسات و مشارکت در مسائل سازمانی را نشان می‌دهد (Gilbert, 2007; kernodle, 2007).

نوع دوستی: به رفتارهای مفید و سود بخش از قبیل ایجاد صمیمیت، همدلی و دلسوزی میان همکاران اشاره دارد که خواه به شکل مستقیم و یا غیرمستقیم به کارکنانی که دارای مشکلات کاری هستند و یا انجام وظایف همکارانی که حجم کاری بالایی دارند اشاره دارند (organ, 1998).

و جدان کاری: شامل رفتارهای داوطلبانه‌ای که یک کارمند بیشتر از حداقل الزامات نقش خود در سازمان، از خود نشان می‌دهد. این که فرد به موقع سرکار حاضر شود، حضورش در محل کار، بالاتر از میانگین باشد و وقتی نمی‌تواند در محل کار حاضر شود از قبل اطلاع دهد (Singh & Strastova, 2009).

جوانمردی: رفتارهایی که حکایت از آن دارد که کارکنان، شرایط موجود در سازمان را که از حداقل آن پایین‌تر است، بدون هیچگونه گله و شکایتی تحمل کنند (Singh & Strastova, 2009).

ادب و نزاکت: شامل فعالیت‌هایی است که مانع از به وجود آمدن مشکلات کاری برای دیگران می‌شود: مانند ضایع نکردن حقوق دیگران در محل کار (Vigo da-Gsdot, 2006).

سرپرستی توهین آمیز

Tepper (۲۰۰۰) سرپرستی توهین آمیز را به عنوان "ادراک کارکنان از میزان استفاده مداوم رهبران از رفتارهای خصم‌مانه کلامی و غیر کلامی - که البته این رفتارهای خصم‌مانه شامل اقدام و تماس فیزیکی نمی‌باشد" تعریف کرده است. این مفهوم مشابه مفهوم توهین عاطفی (آزار و خشونت عاطفی) است که نخستین بار توسط کشلی (۱۹۹۸) و کشلی و همکاران (۱۹۹۴) معرفی شده است. توهین عاطفی به رفتارهای خصم‌مانه کلامی و غیر کلامی به جز تماس فیزیکی و همکاران (۱۹۹۴) معرفی شده است. توهین عاطفی به رفتارهای خصم‌مانه کلامی و غیر کلامی به جز تماس فیزیکی اشاره دارد که توسط یک یا چندنفر نسبت به دیگران اعمال می‌شود. طبق دیدگاه کشلی و هاروی (۲۰۰۵)، گاه ممکن است یک فرد در محل کار در معرض مداوم تمسخرهای طعنه آمیز یا رفتارهای تحقیر آمیز گروه خاصی از همکاران یا سرپرستان قرار بگیرد. اگرچه این رفتارهای کلامی و غیر کلامی، حملات فیزیکی یا آزار جنسی محسوب نمی‌شوند،

وقتی که این رفتارها در محل کار پایدار و با ثبات شوند، می‌توانند از جهت روان شناختی فرد را شکنجه و آزار دهند. بنابراین، مناسب است که برای وصف این رفتارهای منفی از اصطلاح «توهین» استفاده شود، زیرا این اصطلاح می‌تواند خود را از رفتارهای خصم‌مانه‌ای که شامل اقدام و تماس فیزیکی می‌شوند، متمايز نماید. علاوه بر این، اصطلاح توهین می‌تواند شدت و اثرات بلندمدت این شکل از رفتارهای منفی را وصف نماید. بدین معنا که توهین عاطفی بیان کننده تجربیات ذهنی قربانیان است و لذا توهین عاطفی باید بر مبنای دیدگاه تجربی اهدا (قربانیان) سنجیده شود (Keashly, 2005) مطابق با مفهوم توهین عاطفی، تپر (۲۰۰۰) به منظور مفهوم سازی و تعریف سرپرستی توهین آمیز به چند ویژگی مهم اشاره دارد: (الف) همانند توهین عاطفی، سرپرستی توهین آمیز نیز مرتبط با ادراک ذهنی کارکنان است؛ در نتیجه کارکنان مختلف ممکن است دریافت‌های متفاوتی از رفتارهایی مشابه از یک مدیر مشخص داشته باشند و چه بسا آنچه که یک زیردست به عنوان یک رفتار خصم‌مانه از جانب سرپرست در نظر می‌گیرد، توسط دیگر زیردستان به عنوان یک رفتار قابل قبول پذیرفته شود. ب (همانند توهین عاطفی، سرپرستی توهین آمیز نیز از ماهیت بلندمدت بودن برخودار است؛ با این تفاوت که مظاهر سرپرستی توهین آمیز پیوسته و ناگسسته است. به عبارت دیگر، رفتارهای خصم‌مانه‌ای که وصف کننده سرپرستی توهین آمیز هستند، به عنوان یک جزء معمول و مداول در تعاملات روزانه بین سرپرست و زیردست، نمود پیدا می‌کنند. رفتارهای خصم‌مانه می‌توانند زبانی یا غیرزبانی باشند؛ البته این رفتارها تماس و اقدام فیزیکی را شامل نمی‌شوند. در چارچوب مورد نظر تپر، طعنه و تمسخرهای سرپرست (رفتارهای زبانی) یا حرکات بدنی خصم‌مانه و آزار دهنده (رفتارهای غیرزبانی) به عنوان سرپرستی توهین آمیز دسته بندی می‌شوند. این دسته بندی مشابه دسته بندی رفتارهای مرتبط با توهین عاطفی (Keashly et al., 1994) است که فقط رفتارهای خصم‌مانه غیرفیزیکی را شامل می‌شود که نشان دهنده تمايل به آسيب رسانی در يك دوره زمانی است و رفتاهای پرگزند و آسيب رسان فизيکي را در برنمي گيرد (zare et al, 2019).

طبق نظر والتون، کنشگر (ویژگی‌های شخصی، روانی و رفتاری رهبر، بستر) محی درونی (و محی بیرونی سازمان) است که اختلالات شخصیتی رهبر، علت بروز رهبری زهرآگین و ناکارآمدی اوست (Maccoby, 2000 & 2003). از جمله این اختلالات می‌توان به کمبود محبت و توجه دیگران، اختلالات شخصیتی تهاجمی، دمدمی مزاجی و خودشیفتگی اشاره کرد (Goldman, 2009). در نگاه برخی صاحب نظران، عدم امانت داری، جاهطلبی، خودبیبی، تکبر، عدم مراعات اصول اخلاقی، طمع، مخاطره گریزی، نیاز شخصی به قدرت، خودشیفتگی و نگاه منفی به زندگی از ویژگی‌های رهبران زهرآگین است (padilla et al, 2007). برخی پیشاندهای رهبری زهرآگین به زندگی شخصی رهبر نیز بر می‌گردد؛ از جمله، داشتن تجربه رهبری زهرآگین در زندگی سازمانی یکی از علل بروز رهبری زهرآگین است؛ به طوری که چنین رهبرانی دغدغه‌های روانی از قبیل ترس از ناشناخته‌ها، ترس از شکست، احساس بیکفایتی، بی‌اعتمادی به دیگران، عدم اعتماد به نفس و یا اعتماد به نفس بیش از حد دارند (Wilson starkes, 2003). سرپرستی توهین آمیز از دیدگاه Mitchell & Ambrose (2007) شامل دو بعد تهاجم فعال و تهاجم منفعلانه می‌باشد.

تهاجم فعال شامل رفتارهایی مانند تحریب کارکنان، تجاوز به حریم خصوصی، تحقیر و تمسخر آنها می‌باشد (Mitchell & Ambrose, 2007). تهاجم منفعلانه شامل رفتارهای کلامی و غیرکلامی خصم‌مانه رهبران نسبت به زیردستان، همچنین رفتارهایی مانند سرزنش کارکنان، بازگو کردن نظرات منفی، دروغگوی می‌باشد (Jeremy Brees et al, 2014).

پیشینه پژوهش

هو و لی (۲۰۲۰) پژوهشی تحت عنوان بررسی رابطه بین رهبری خیرخواهانه و رفتارهای شهروندی سازمانی با نقش واسطه‌ای مبادله رهبر عضو در دانشگاه‌های ویتنام انجام دادند. نتایج تجزیه و تحلیل نشان دهنده تأثیر واسطه‌ای تبادل رهبر-عضو در ارتباطات بین رهبری خیرخواهانه رفتار شهروندی را تأیید می‌کند. رهبران دانشگاه با خیرخواهی می‌توانند کارکنان دانشگاه را به انجام رفتارهای خارج از نقش که نه تنها سازمان بلکه سایر همکاران و دانشجویان از طریق پرورش یک تبادل رهبر خوب با کیفیت خوب، انگیزه می‌دهند، تحریک کنند (Ho & Le, 2020).

کیو همکاران (۲۰۱۹) تحقیقی با عنوان تأثیرات رهبری اصیل بر اعتماد به رهبران، رفتار شهروندی سازمانی و کیفیت خدمات در صنعت میهمان نوازی چین انجام دادند. براساس نتایج به دست آمده رهبری اصیل بر اعتماد به رهبران، رفتار شهروندی سازمانی و کیفیت خدمات در صنعت میهمان نوازی چین تأثیر معنی داری دارد (Kee et al., 2019).

ماریا خالد و همکاران (۲۰۱۸) پژوهشی تحت عنوان "وقتی سرپرستی توهین آمیز منجر به پنهان سازی دانش می‌شود از جنبه اخلاقی کار اسلامی در صنعت مهمان نوازی و گردشگری در پاکستان" انجام داند. نتایج بدست آمده نشان می‌دهد بین سرپرستی توهین آمیز و پنهان سازی دانش با نقش میانجی عدالت مراوده‌ای و نقش تعديل کننده اخلاق اسلامی کار رابطه معنی داری وجود دارد (Maria Khalid et al., 2018).

اقبال و همکاران (۲۰۱۸) مطالعه‌ای تحت عنوان بررسی تأثیر رهبری اصیل بر رفتار شهروندی سازمانی با نقش میانجی مسئولیت اجتماعی در بانک‌های پاکستان انجام دادند. نتایج تحقیق نشان دادره بر رهبری اصیل بر رفتار شهروندی سازمانی با نقش میانجی مسئولیت اجتماعی تأثیر دارد. ویسن特 و کارالین (۲۰۱۶) پژوهشی تحت عنوان بررسی رابطه بین سرپرستی توهین آمیز و نوآوری تیم با نقش میانجی رفتار فعال تیمی و نقش تعديل کننده وابستگی متقابل رهبر عضو انجام دادند. یافته‌ها حاکی از آن است که بین سرپرستی توهین آمیز و نوآوری تیم با نقش میانجی رفتار فعال تیمی و نقش تعديل کننده وابستگی متقابل رهبر عضو رابطه معکوس وجود دارد (Iqbal et al., 2018).

جرمی بریس و همکاران (۲۰۱۴) پژوهشی با عنوان "بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و پرخاشگری سازمانی با نقش میانجی ادراک سرپرستی توهین آمیز" انجام دادند نمونه آماری شامل ۴۱۱ نفر از دانشگاه ایالتی جنوب شرقی آمریکا انتخاب شدند، نتایج نشان داد بین ویژگی‌های شخصیتی و پرخاشگری سازمانی با نقش میانجی ادراک سرپرستی توهین آمیز رابطه وجود دارد (Jeremy Brees et al., 2014).

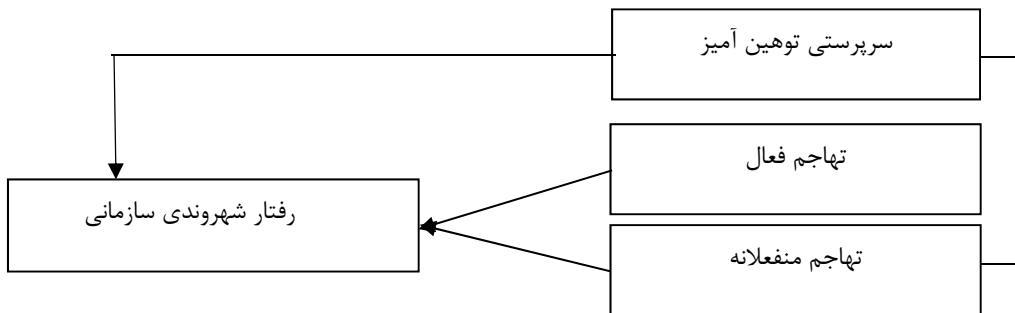
چارچوب نظری و مدل مفهومی

سرپرستی توهین آمیز اثرات منفی در سازمان‌ها در پی دارد، سرپرستی توهین آمیز بر سلامت روانی زیردستان تأثیر منفی می‌گذارد. تهدید و از دست دادن واقعی منابع، فرایند استرس را فعال کرده که این مسئله به نوبه خود موجب آسیب رسیدن به سلامت کارکنان می‌شود (Carlson et al., 2012). رفتارهای خصم‌مانه و توهین آمیز سرپرستان، باعث نقض اخلاق کاری شده و به این ترتیب باعث می‌شود سطح پایینی از عدالت تعاملی توسط زیردستان ادراک شود (Tepper et al., 2011; Rafferty Restubog, 2007). تجربیات منفی در محل کار، زندگی خانوادگی کارکنان را تحت تأثیر قرار

می دهد (Mitchell et al, 2007). تأثیر سرپرستی توهین آمیز بر رضایت از زندگی، تعارض کار خانواده و تضعیف خانواده توسط برخی از محققان مورد بررسی قرار گرفته است. رضایت از زندگی به معنای ارزیابی فرد از کیفیت زندگی خود، براساس معیارهای شخصی (piko & Hamvai, 2010)

یا همان، رضایت ادارک شده است (O'Brien et al, 2012). سطوح مختلف رضایت از زندگی منعکس کننده ارزیابی افراد از زندگی کنونی خود در مقایسه با زندگی دلخواهشان است. همچنین گریس هول و بیوتل (۱۹۸۵) تعارض کار خانواده را نوعی تعارض بین نقشی کرده‌اند که در آن فشارهای ناشی از حیطه کار و خانواده در برخی جنبه‌ها ناسازگارند؛ به طوری که فعالیت در یک زمینه، فعالیت در زمینه دیگر را مشکل و یا در آن اختلال ایجاد می‌کند. tepper (۲۰۰۰) دریافت که سرپرستی توهین آمیز دارای رابطه منفی با رضایت از زندگی است و رابطه مثبتی با تعارض کار خانواده دارد. رفتارهای تضعیف کننده خانواده به اقدامات پرخاشگرانه و تهاجمی که مانع از ایجاد یا حفظ روابط بین فردی مثبت بین اعضای خانواده یا شرکای زندگی می‌شود، اشاره دارد (Restubog et al, 2011) شناخت پیش‌اندھای تضعیف خانواده به سازمان‌ها در سرکوب بدرفتاری و خشونت نسبت به خانواده و بهبود زندگی خانوادگی کارکنان کمک خواهد کرد. مشخص شد زمانی که کارکنان خشونت و بدرفتاری را از جانب سرپرستان متتحمل می‌شوند، خشونت بیشتری نسبت به خانواده خود اعمال می‌کنند (Bamberger & Bacharach, 2006). سرپرستی توهین آمیز رابطه مثبت با تضعیف خانواده داشته تا جایی که کارکنان خشم و عصبانیت مربوط به کار خویش را بر سر اعضای خانواده خود خالی می‌کنند. سرپرستی توهین آمیز، افزایش دهنده رفتارهای انحرافی و تهاجمی زیردستان در سازمان است (Bennett & Robinson, 1995). سرپرستی توهین آمیز باعث کاهش کیفیت مبادلات اجتماعی بین زیردستان و سرپرستان می‌شود (Xu et al, 2012) و به همین علت ممکن است زیردستان ادراک بی عدالتی از جانب سرپرستان کرده و سطح تلاش‌های کاری خود را کم نموده (Liu & Wang, 2013) و رفتارهای تعاملی و اختیاری خویش را، که تسهیل کننده عملکرد سازمانی است، کاهش دهنده (aree et al, 2007). از جمله رفتارهای تسهیل کننده عملکرد سازمانی می‌توان رفتارهای شهروندی سازمانی (ho et al, 2020)؛ افشاگری سازمانی (Raferti & Restubog, 2011) و درگیرشدن در کار (Harris et al, 2011) را نام برد.

از مطالعات پیشین اینطور می‌توان برداشت کرد که سرپرستی توهین آمیز دارای رابطه معکوس با رفتارهای شهروندی سازمانی (رفتار شهروندی سازمانی فرد محور و رفتار شهروندی سازمانی سازمان محور) و عملکرد شغلی می‌باشد به اعتقاد سامچ و براش زهاوی (۲۰۰۱) رفتار شهروندی سازمانی، رفتارهایی هستند که از اجراءاتی مشخص شده نقش فراتر می‌روند و سازمان (به صورت واحد یا گروه (و فرد را به سوی دستیابی به توسعه و ترقی اهداف سازمانی هدایت می‌کند (Belogolovsky & somech, 2010). سرپرستی توهین آمیز می‌تواند انگیزه کارکنان را کاهش داده و باعث کاهش رفتار شهروندی سازمانی گردد (Zellars et al, 2002؛ aree, et al, 2007). با توجه توضیحات فوق مدل مفهومی در شکل ۱. ترسیم شده است.



سرپرستی توهین آمیز برگرفته از مدل میتچل و آمبروس (۲۰۰۷) و رفتار شهروندی سازمانی برگرفته از مدل اورگان (۱۹۹۸)

شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق

روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش از نظر ماهیت و روش از نوع توصیفی - همبستگی و از منظر هدف، کاربردی است. ابزار جمع آوری داده‌ها دو پرسشنامه استاندارد سرپرستی توهین آمیز (۱۰ سوالی) پرسشنامه میتچل و آمبروس (۲۰۰۷) و رفتار شهروندی سازمانی (۱۵ سوالی) اورگان (۱۹۹۸) بوده است. جامعه آماری این پژوهش شامل تمامی کارکنان مرکز آموزش فنی و حرفه‌ای استان کرمان می‌باشد، که تعداد آنها در سال ۱۴۰۰ برابر ۲۰۷ نفر می‌باشد به دلیل محدودیت جامعه آماری تمامی اعضای آن به عنوان نمونه انتخاب و به صورت سرشماری مورد مطالعه قرار گرفته است. که تعداد ۱۹۹ پرسشنامه تکمیل شده جمع آوری شد و با استفاده از نرم افزار Lisrel مورد بهره برداری آماری قرار گرفت. بهمنظور حصول اطمینان از روایی پرسشنامه‌ها، روایی سازه به کار گرفته شد. برای اطمینان از مناسب بودن داده‌ها، آزمون بارتلت انجام گرفت و شاخص KMO بررسی شد. نتایج نشان داد شاخص KMO که بزرگتر از ۰/۶ و نزدیک به عدد ۱ است و ضریب معناداری آزمون بارتلت کوچک‌تر از ۰/۰۵ است که نشان می‌دهد تحلیل عاملی برای شناسایی ساختار و مدل عاملی مناسب است.

از طرفی با توجه به اینکه در حالت معناداری ارزش تی برای هر دو پرسشنامه بزرگتر از ۱,۹۶ بود. بنابراین، رابطه بین پرسش‌ها و متغیرها معنادار بود. در حالت تخمین استاندارد نیز بارهای عاملی بالاتر از ۰,۵ بود، بنابراین، پرسش‌ها برای متغیرهای تحقیق مناسب بودند. همچنین، با توجه به جدول ۱، روایی همگرا متغیرهای پژوهش تأیید شد و بهمنظور سنجش پایایی پرسشنامه‌ها ضریب آلفای کرونباخ و شاخص پایایی ترکیبی محاسبه شد. به این منظور ۳۰ پرسشنامه در جامعه آماری توزیع شد. با توجه به جدول ۱ مقدار CR و آلفای کرونباخ برای همه متغیرها تأیید می‌شود زیرا بزرگتر از ۰,۷ هستند.

جدول ۱. ضریب آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و روایی همگرا

| آلفا کرونباخ | CR | AVE | متغیرها |
|--------------|------|------|-----------------------|
| ۰,۷۸ | ۰,۸۰ | ۰,۶۴ | سرپرستی توهین آمیز |
| ۰,۹۰ | ۰,۹۲ | ۰,۶۰ | تهاجم فعال |
| ۰,۹۲ | ۰,۹۵ | ۰,۵۹ | تهاجم منفعالنه |
| ۰,۸۵ | ۰,۸۸ | ۰,۵۴ | رفتار شهروندی سازمانی |

جدول ۲. بررسی روایی تشخیصی

| ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | |
|------|------|------|------|-----------------------|
| | | | ۰,۶۴ | سرپرستی توهین آمیز |
| | | ۰,۶۰ | ۰,۶۲ | تهاجم فعال |
| | ۰,۵۹ | ۰,۵۸ | ۰,۵۷ | تهاجم منفعالنه |
| ۰,۵۴ | ۰,۵۵ | ۰,۶۱ | ۰,۵۹ | رفتار شهروندی سازمانی |

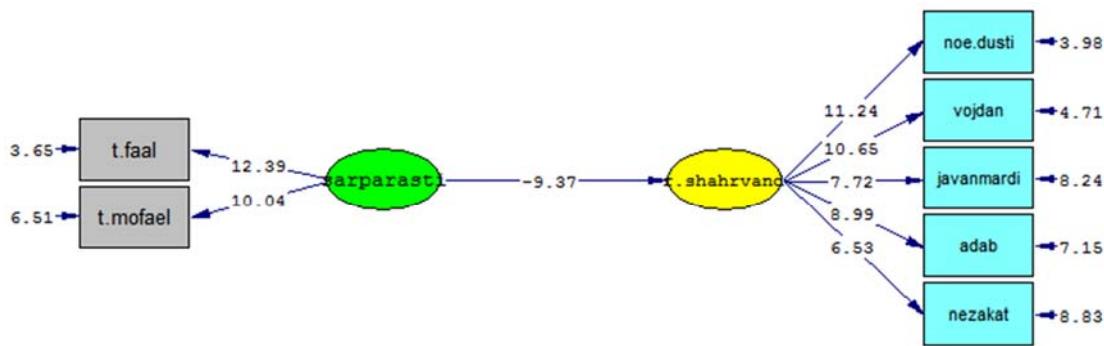
همان گونه که در جدول ۲. مشخص است، جذر AVE هر سازه (قطر اصلی ماتریس) از ضریب همبستگی آن سازه با سازه‌های دیگر بیشتر است که این مطلب حاکی از قابل قبول بودن روایی واگرای سازه‌ها است.

یافته‌های پژوهش

به منظور بررسی روابط بیان شده در فرضیه‌ها از آزمون معادلات ساختاری استفاده شده است.

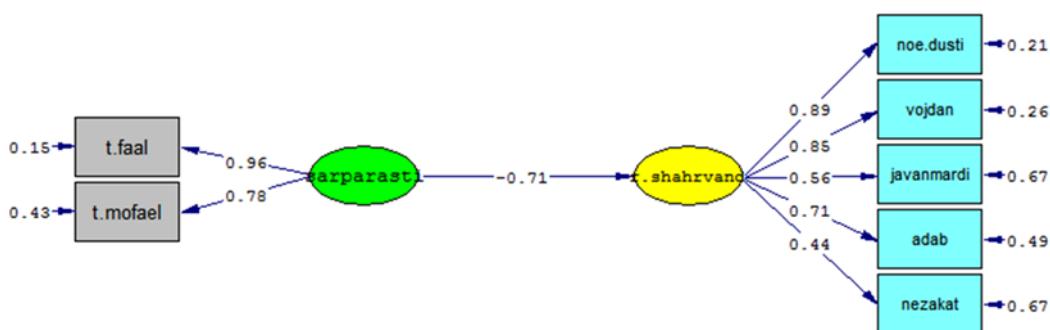
فرضیه اصلی

سرپرستی توهین آمیز بر رفتار شهروندی سازمانی در مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای استان کرمان تأثیر معناداری دارد. با توجه به شکل ۲ در صورتی که مقدار $\alpha = 0,96$ باشد، روابط بین متغیرها در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار نخواهد بود، و در صورتی که مقدار $\alpha = 0,96$ باشد، روابط بین متغیرها در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار خواهد بود، که بر این اساس همه روابط موجود در مدل معنادار است. اعداد معناداری بین سرپرستی توهین آمیز بر رفتار شهروندی سازمانی $\alpha = 0,96$ باشد همچنین براساس شکل ۳ نیز ضریب استاندارد بین سرپرستی توهین آمیز بر رفتار شهروندی سازمانی برابر $\alpha = 0,96$ است. این مقدار نشان‌دهنده تأثیر معکوس سرپرستی توهین آمیز بر رفتار شهروندی سازمانی است. این ضریب منفی است. بنابراین با افزایش سرپرستی توهین آمیز، رفتار شهروندی سازمانی کاهش می‌یابد.



Chi-Square=35.72, df=12, P-value=0.00000, RMSEA=0.079

شکل ۲ مقادیر معناداری حاصل از الگویابی معادلات ساختاری فرضیه اصلی



Chi-Square=35.72, df=12, P-value=0.00000, RMSEA=0.079

شکل ۳ مقادیر ضرایب استاندارد شده حاصل از الگویابی معادلات ساختاری فرضیه اصلی

Normed Fit Index (NFI) = 0.91
 Non-Normed Fit Index (NNFI) = 0.95
 Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.93
 Comparative Fit Index (CFI) = 0.91
 Incremental Fit Index (IFI) = 0.94
 Relative Fit Index (RFI) = 0.92

Critical N (CN) = 146.53

Root Mean Square Residual (RMR) = 0.013
 Standardized RMR = 0.047
 Goodness of Fit Index (GFI) = 0.91
 Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.93
 Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.94

خلاصه نتایج الگویابی معادلات ساختاری در جدول شماره ۴ ارائه شده است:



جدول ۴. نتایج اجرای الگویابی معادلات ساختاری فرضیه اصلی

| روابط متغیرهای تحقیق | ارزش t | اثر مستقیم (R) | نتیجه | اثر کل | رابطه |
|----------------------------|--------|----------------|-------|--------|-------|
| سرپرستی توهین آمیز - رفتار | -۹,۳۷ | -۰,۷۱ | - | -۰,۷۱ | تأیید |
| شهروندی سازمانی | | | | -۰,۷۱ | معکوس |

در جدول شماره ۵ شاخص‌های برازش مدل در الگویابی معادلات ساختاری ارائه شده است. همانطور که ملاحظه می‌شود مدل تحقیق از برازش مناسبی برخوردار است و سطح پذیرش شاخص‌ها برآورده شده است.

جدول ۵. شاخص‌های برازش برای مدل

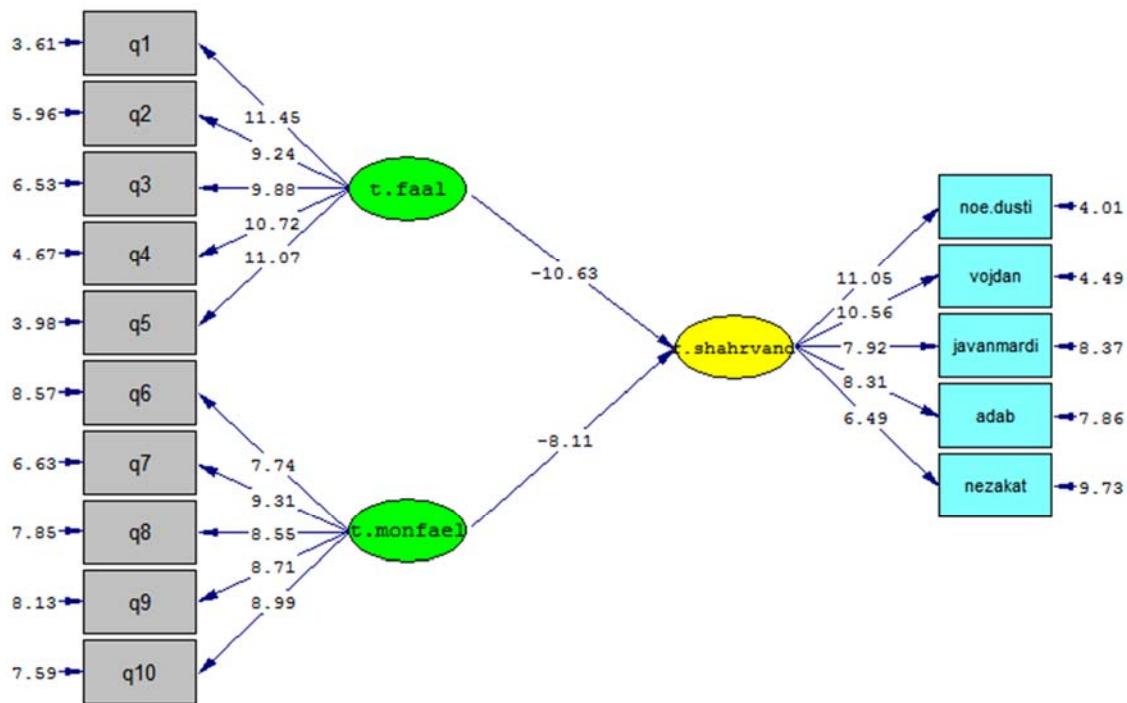
| NNFI | NFI | CFI | IFI | RMR | GFI | RMSEA | X ² /df | متغیر |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------------------|-------------|
| ۰,۹۵ | ۰,۹۱ | ۰,۹۱ | ۰,۹۴ | ۰,۰۱۳ | ۰,۹۱ | ۰,۰۷۹ | ۲,۹۷ | محاسبه شاخص |
| >۰,۹۰ | >۰,۹۰ | >۰,۹۰ | >۰,۹۰ | >۰,۵ | >۰,۹۰ | <۰,۱ | <۵ | سطح مناسب |
| مناسب | نتیجه |

آزمون فرضیه‌های فرعی

فرضیه فرعی اول: تهاجم فعال بر رفتار شهروندی سازمانی در مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای استان کرمان تأثیر معناداری دارد.

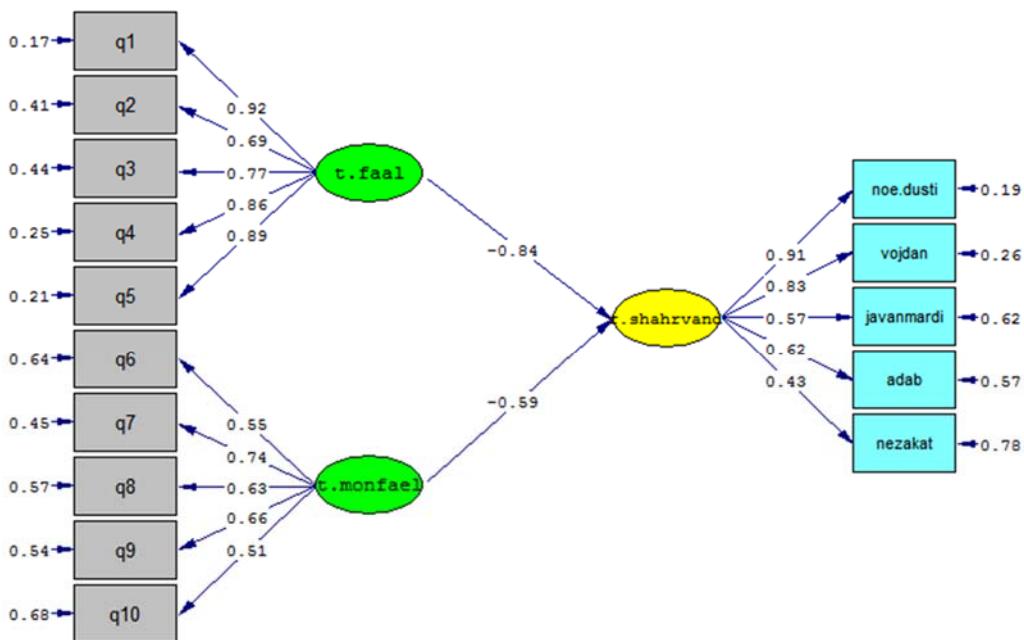
فرضیه فرعی دوم: تهاجم منفعلانه بر رفتار شهروندی سازمانی در مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای استان کرمان تأثیر معناداری دارد.

در ادامه، مدل‌های ساختاری برای آزمون فرضیه‌های فرعی تحقیق ترسیم شده است.



Chi-Square=259.41, df=87, P-value=0.00000, RMSEA=0.081

شکل ۴. مقادیر معناداری حاصل از الگویابی معادلات ساختاری فرضیه‌های فرعی



Chi-Square=259.41, df=87, P-value=0.00000, RMSEA=0.081

شکل ۵. مقادیر ضرایب استاندارد شده حاصل از الگویابی معادلات ساختاری فرضیه‌های فرعی

Normed Fit Index (NFI) = 0.93

Non-Normed Fit Index (NNFI) = 0.94

Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.91

Comparative Fit Index (CFI) = 0.92

Incremental Fit Index (IFI) = 0.95

Relative Fit Index (RFI) = 0.93

Critical N (CN) = 131.19

Root Mean Square Residual (RMR) = 0.026

Standardized RMR = 0.034

Goodness of Fit Index (GFI) = 0.93

Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.95

Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.91

با توجه به شکل ۴ اعداد معناداری بین تهاجم فعال بر رفتار شهروندی سازمانی ۱۰,۶۳- می باشد که چون این مقدار بزرگتر از ۱,۹۶ است بنابراین معنادار می باشد. اعداد استاندارد بین تهاجم فعال بر رفتار شهروندی سازمانی ۰,۸۴- می باشد تهاجم فعال بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیر معکوس دارد. یعنی با افزایش تهاجم فعال بر رفتار شهروندی سازمانی کاهش می یابد.

همچنین اعداد معناداری بین تهاجم منفعتانه بر رفتار شهروندی سازمانی ۸,۱۱- می باشد که چون این مقدار بزرگتر از ۱,۹۶ است. بنابراین تهاجم منفعتانه بر رفتار شهروندی سازمانی معنادار است این رابطه معکوس و معنادار است یعنی با افزایش تهاجم منفعتانه بر رفتار شهروندی سازمانی کاهش می یابد. طبق شکل ۵ نیز ضریب استاندارد تهاجم منفعتانه بر رفتار شهروندی سازمانی ۰,۵۹- می باشد بنابراین تهاجم منفعتانه بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیر معکوس دارد.

خلاصه نتایج الگویابی معادلات ساختاری در جدول شماره ۶ ارائه شده است:

جدول ۶. نتایج اجرای الگویابی معادلات ساختاری فرضیه‌های فرعی

| روابط متغیرهای تحقیق | ارزش t | مستقیم | اثر غیر مستقیم | اثر کل | نتیجه | رابطه |
|--|----------|--------|----------------|--------|-------|-----------------|
| تهاجم فعال - رفتار شهروندی سازمانی | -۱۰,۶۳ | -۰,۸۴ | - | -۰,۸۴ | -۰,۸۴ | معنادار و معکوس |
| تهاجم منفعتانه - رفتار شهروندی سازمانی | -۸,۱۱ | -۰,۵۹ | - | -۰,۵۹ | -۰,۵۹ | معنادار و معکوس |

در جدول شماره ۷ شاخص‌های برازش مدل در الگویابی معادلات ساختاری ارائه شده است. همانطور که ملاحظه می‌شود مدل تحقیق از برازش مناسبی برخوردار است و سطح پذیرش شاخص‌ها برآورده شده است.

جدول ۷. شاخص‌های برازش برای مدل

| NNFI | NFI | CFI | IFI | RMR | GFI | RMSEA | X ² /df | متغیر |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------------------|-------------|
| ۰,۹۴ | ۰,۹۳ | ۰,۹۲ | ۰,۹۵ | ۰,۰۲۶ | ۰,۹۳ | ۰,۰۸۱ | ۲,۹۸ | محاسبه شاخص |
| >۰,۹۰ | | | >۰,۹۰ | >۰,۹۰ | <۰,۵ | >۰,۹۰ | <۵ | سطح مناسب |
| مناسب | نتیجه مناسب |

بحث و نتیجه گیری

هدف این تحقیق بررسی تأثیر سرپرستی توهین آمیز بر رفتار شهروندی سازمانی در مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای بوده است. داده‌ها با روش مدل‌سازی معادلات ساختاری تجزیه و تحلیل شد. نتایج مدل‌سازی معادلات ساختاری نشان داد مدل تحقیق برازش مناسبی دارد. براساس نتایج آزمون فرضیه‌ها، سرپرستی توهین آمیز تأثیر معکوس و معنادار بر رفتار شهروندی سازمانی می‌گذارد. یعنی با افزایش رفتارهای توهین آمیز سرپرست، کارکنان روحیه خود را از دست می‌دهند در نتیجه انگیزه آنها پایین می‌آید و در نتیجه رفتار شهروندی سازمانی کاهش می‌یابد، پس سرپرستی توهین آمیز در کاهش رفتار شهروندی نقش اساسی دارد. نتایج این تحقیق با یافته‌های تحقیق آری و همکاران (۲۰۰۷) و زلارس و همکاران (۲۰۰۲). تاحدی مشابه است. همچنین با افزایش رفتار تهاجم فعال و تهاجم منفعلانه، رفتار شهروندی سازمانی نیز کاهش می‌یابد. به عبارت دیگر با کاهش رفتارهای توهین آمیز، رفتار شهروندی سازمانی افزایش می‌یابد، پس مدیران مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای برای آن که عملکرد خود و پاسخگویی به مراجعین را بهبود بخشد، باید رفتارهای توهین آمیز و خارج از شان را به حداقل برساند. بنابراین مدیریت صحیح و دلسوزانه می‌تواند باعث بهبود رفتار شهروندی و به تبع آن بهبود عملکرد شود. سرپرستی توهین آمیز همواره زیرستان را به خاطر اشتباهات و قصورهای گذشته مورد سرزنش و آزار قرار داده یا زیرستان را در مقابل دیگران تحکیر و ضایع می‌کند (tepper, 2000). تجربه ناخوشایند چنین برخوردهای آزاردهنده‌ای در کارهای روزانه توسط زیرستان، باعث کاهش سطح رضایت شغلی می‌شود (kornan & et al, 2011; hobman et al, 2009; Bowling & michell, 2011). سرپرستی توهین آمیز سطح تعهد سازمانی و هویت سازمانی کارکنان را کاهش می‌دهد و باعث می‌شود کارکنان علاوه بر رفتارهای فرانشی، حتی وظایف خور را نیز به درستی انجام ندهند. همچنین رفتارهایی مانند حمله به عزت نفس کارکنان، دشمن و تحریر آنها، تمسخر آنها باعث کاهش نگرشهای مثبتی که افراد در حین انجام کار به اشتراک می‌گذارند می‌شود و رفتارهای فرانش را کاهش می‌دهد با توجه به نتایج این تحقیق به مدیران پیشنهاد می‌شود برای ترغیب کارکنان به رفتارهای شهروندی سازمانی رفتارهای توهین آمیز نداشته باشند و با تشویق کارکنان خود به آنها انگیزه دهنده تا علاوه بر وظایف اصلی خود رفتارهای داوطلبانه یا فرانشی نیز از خود نشان دهند. در حوزه عملی نیز بررسی عواملی که می‌توانند در رابطه بین سرپرستی توهین آمیز و رفتار شهروندی سازمانی نقش میانجی یا تعدیلگر ایفا کنند پیشنهاد می‌شود.

References

- Afsar, B. & Badir, F. Y. (2016). Person–organization fit, perceived organizational support, and organizational citizenship behavior: The role of job embeddedness. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 15(3): 252-278.
- Ahmed, M. M., & Filadelfo, L. (2016). Public Service Motivation and Organizational Performance in Mexico: Testing the Mediating Effects of Organizational Citizenship Behaviors. *International Journal of Public Administration*, 39: 40–48.
- Aryee, S., Chen, Z. X., Sun, L. Y. & Debrah, Y. A. (2007). Antecedents and outcomes of abusive supervision: Test of a trickle-down model. *Journal of Applied Psychology*, 92(1), 191-201.
- Aryee, S., Sun, L. Y., Chen, Z. X. & Debrah, Y. A. (2008). Abusive supervision and contextual performance: The mediating role of emotional exhaustion and the moderating role of work unit structure. *Management and Organization Review*, 4(3), 393–411.
- Ashfaq, S., Mahmood, Z. & Ahmad, M. (2013). Impact of Work-Life Conflict and Work over Load on Employee Performance in Banking Sector of Pakistan. *Middle-East Journal of Scientific Research*, 14(5), 688-695.
- Bamberger, P. A. & Bacharach, S. B. (2006). Abusive supervision and subordinate problem drinking: Taking resistance, stress and subordinate personality into account. *Human Relations*, 59(6), 723–752.
- Belogolovsky, E. & Somech, A. (2010). Teachers' organizational citizenship behavior: Examining the boundary between in-role behavior and extra-role behavior from the perspective of teachers, principals and parents. *Teaching and Teacher Education*, 26(4), 914-923.
- Bennett, R. J. and Robinson, S. L. (2000). Development of a measure of workplace deviance. *Journal of Applied Psychology*, 85(3), 349–360.
- Bottomley, P., Ahmed, M. M., Seymour, G., & Filadelfo. L. (2016). The Impact of Transformational Leadership on Organizational Citizenship Behaviors: The Contingent Role of Public Service Motivation. *British Journal of Management*, 27: 390–405.
- Bowling, N. (2010). Effects of Job Satisfaction and Conscientiousness on Extra-Role Behaviors. *Journal of Business and Psychology*, 25(1): 119–130.
- Bowling, N. A. & Michel, J. S. (2011). Why do you treat me badly? The role of attributions regarding the cause of abuse in subordinates' responses to abusive supervision. *Work and Stress*, 25(4), 309–320.
- Caillier, G. J. (2015). Towards a better understanding of public service motivation and mission valence in public agencies. *Public Management Review*, 17(9): 1217-1236.
- Carlson, D., Ferguson, M., Hunter, E. & Whitten, D. (2012). Abusive supervision and work-family conflict: The path through emotional labor and burnout. *Leadership Quarterly*, 23(5), 849–859.
- Castro, C. B., Armario, E. M., Ruiz, D. M. (2004). "The influence of employee organizational citizenship behavior on customer loyalty ", International journal of Service industry management, Vol. 15 No. 1, pp 27-53.
- Chan, S. H., & Lai, H. Y. (2017). Understanding the link between communication satisfaction, perceived justice and organizational citizenship behavior. *Journal of Business Research*, 70 (2017): 214–223.
- Colquitt, J. A., Scott, B. A., Rodell, J. B., Long, D. M., Zapata, C. P., Conlon, D. E., & Wesson, M. J. (2013). Justice at the millennium, a decade later: A meta-analytic test of social exchange and affect-based perspectives. *Journal of Applied Psychology*, 98: 199-236.
- Gholam Hossaini, E., Bejani, H., Maleki Niya, E. (2011). Influencing Factors, Constituents and Consequences of Organization Citizenship Behavior. *Police Organizational Development*, 7(31), 11-34(in persian).
- Ghosh, R., Reio, T. G., & Haynes, R. K. (2012). Mentoring and organizational citizenship behavior: Estimating the mediating effects of organization-based self-esteem and affective commitment. *Human Resource Development Quarterly*, 23: 41-63.
- Gilbert, S. Laschinger, H. Leiter, M. (2010). The mediating effect of burnout on the relationship between structural empowerment and organizational citizenship behaviours. *Journal of Nursing Management*, 339-349.



- Goldman, A. (2009). Transforming toxic leaders, California: Stanford University Press.
- Harris, K. J., Harvey, P. & Kacmar, K. M. (2011). Abusive supervisory reactions to coworker relationship conflict. *The Leadership Quarterly*, 22, 1010–1023.
- Harvey, P., Stoner, J., Hochwarter, W. & Kacmar, C. (2007). Coping with abusive supervision: The neutralizing effects of ingratiation and positive affect on negative employee outcomes. *Leadership Quarterly*, 18(3), 264–280.
- Ho, H. X; Le A, N. (2020). Investigating the relationship between benevolent leadership and the organizational citizenship behavior of academic staff: The mediating role of leader-member exchange, *Management in Education* 1–11; DOI: 10.1177/0892020620980000
- Hossam, M. Abu.E. (2008). An investigation of the relationship of openness to experience and organizational citizenship behavior, *journal of American academy of business*, Vol. 13, No.1, pp72-78.
- Iqbal, S., Farid, T., Jianhong, M., Khattak, A., & Nurunnabi, M. (2018). The Impact of Authentic Leadership on Organizational Citizenship Behaviours and the Mediating Role of Corporate Social Responsibility in the Banking Sector of Pakistan. *Sustainability*, 10(7), 2170.
- Jeremy Brees, Jeremy Mackey, Mark Martinko and Paul Harvey. (2014). The Mediating Role of Perceptions of Abusive Supervision in the Relationship Between Personality and Aggression. *Journal of Leadership & Organizational Studies* 2014 21: 403 originally published.
- Keashly, L. (1998). Emotional abuse at work: Conceptual and empirical issues. *Journal of Emotional Abuse*, 1, 85-95.
- Keashly, L., & Harvey, S. (2005). Emotional abuse in the workplace, In: S. Fox, & P. Spector (Eds), Counterproductive work behavior: Investigations of actors and targets. (pp. 201-235). Washington DC: American Psychological Association.
- Keashly, L., Trott, V. & MacLean, L. M. (1994). Abusive behavior in the workplace: A preliminary investigation. *Violence & Victims*, 9(4), 341-357.
- Kernodle, T. A. (2007). Antecedents and consequences of organizational citizenship behavior:a hierarchical linear modeling study. Atesis to the faculty of the college of business administration for the degree of philosophy in business administration.
- Khan, S. N., Qureshi, I. M. & Ahmad, H. I. (2010). Abusive supervision and negative employee outcomes. *European journal of social sciences*, 15(4), 490-500.
- Krasikova, D. V., Green, S. G. & LeBreton, J. M. (2013). Destructive leadership: A theoretical review, integration, and future research agenda. *Journal of Management*, 39(5), 1308–1338.
- Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., & Adis, C. S. (2015). Perceived organizational support a meta-analytic evaluation of organizational support theory. *Journal of Management*, doi:10.1177/0149206315575.
- Lavelle, J. J., Brockner, J., Konovsky, M. A., Price, K. H., Henley, A. B., Taneja, A., & Vinekar, V. (2009). Commitment, procedural fairness, and organizational citizenship behavior: A multi foci analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 30: 337-357.
- Leisink, P. & Steijn, B. (2009). Public service motivation and job performance of public sector employees in the Netherlands. *International Review of Administrative Sciences*, 75(1): 35-52.
- LePine, J. A., Erez, A., & Johnson, D. E. (2002). The Nature and Dimensionality of Organizational Citizenship Behavior: A Critical Review and Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(1): 52–65.
- Lian, H. W., Ferris, D. L. & Brown, D. J. (2012). Does taking the good with the bad make things worse? How abusive supervision and leader-member exchange interact to impact need satisfaction and organizational deviance. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 117(1), 41–52.
- Liu, X. Y. & Wang, J. (2013). Abusive supervision and organizational citizenship behavior: Is supervisor subordinate guanxi a mediator?. *International Journal of Human Resource Management*, 24(7), 1471– 1489.
- Liu, Y., & Cohen, A. (2010). Values, commitment, and OCB among Chinese employees. *International Journal of Intercultural Relations*, 34: 493-506.

- Lopez- Dominguez, M., Enache, M., Sallan, J. M., & Simo, P. (2013). Transformational leadership as an antecedent of change-oriented organizational citizenship behavior. *Journal of Business Research*, 66 (10), 2147-2152.
- Maccoby, M. (2000). Narcissistic leaders: The incredible pros, the inevitable cons. **Harvard Business Review**, 78(1), 68-78.
- Maccoby, M. (2003). **The productive narcissist: The promise and peril of visionary leadership**, NY: Broadway Books.
- Maria Khalid;Sajid Bashir;Abdul Karim Khan;Nida Abbas. (2018). When and how abusive supervision leads to knowledge hiding behaviors An Islamic work ethics perspective. *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 39 No. 6, 2018,pp. 794-806.
- Martinko, M. J., Harvey, P., Brees, J. R. & Mackey, J. (2013). A review of abusive supervision research. **Journal of Organizational Behavior**, 34(S1), 120–137.
- Mitchell, M. S. & Ambrose, M. L. (2007). Abusive supervision and workplace deviance and the moderating effects of negative reciprocity beliefs. **Journal of Applied Psychology**, 92(4), 1159–1168.
- Moon, T. W., Hur, W. M., & Jun, J. K. (2013). The role of perceived organizational support on emotional labor in the airline industry. **International Journal of Contemporary Hospitality Management**, 25(1): 105–123.
- MoshrefJavadi, M. H; Yavarian, J. (2011). Efeect of organizational identity and commitment on organizational citizenship behavior(Case study: Educational department of Isfahan province; Journal of contemporary Reserch In Business, 3: 2.
- O'Brien, L., Berry, H. & Hogan, A. (2012). The structure of psychological life satisfaction: insights from farmers and a general community sample in Australia. *BMC Public Health*, 12, 976 – 986.
- Padilla, A., Hogan, R., & Kaiser, R. B. (2007). The toxic triangle: Destructive leaders, susceptible followers, and conducive environments. **The Leadership Quarterly**, 18(3), 176-194.
- Piko, B. F. & Hamvai, C. (2010). Parent, school and peer-related correlates of adolescents' life satisfaction. **Children and Youth Services Review**, 32(10), 1479-1482.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, B. S., Puine, B. J., & Bachrach, G. D. (2000). Organizational citizenship behaviors: a critical review of the theoretical and Empirical literature and suggestions for future research. **Journal of management**, 26(3): 513 - 563.
- Pooja, A. A., Clercq, D. A., & Belaustequigoitia, I. (2016). Job Stressors and Organizational Citizenship Behavior: The Roles of Organizational Commitment and Social Interaction. **Human Resource Development Quarterly**, 2016: 1-33.
- Priesemuth, M., Schminke, M., Ambrose, M. & Folger, R. (2014). Abusive supervision climate: A multiplemediation model of its impact on group outcomes. **Academy of Management Journal**, 57(5), 1513–1534.
- Qiu Shaoping, Amin Alizadeha, Larry M. Dooley, Ruijuan Zhang(2019) The effects of authentic leadership on trust in leaders, organizational citizenship behavior, and service quality in the Chinese hospitality industry, *Journal of Hospitality and Tourism Management* 40, 77–87.
- Rafferty, A. E. & Restubog, S. L. D. (2011). The influence of abusive supervisors on followers' organizational citizenship behaviours: The hidden costs of abusive supervision. **British Journal of Management**, 22(2), 270–285.
- Restubog, S. L. D., Scott, K. L. & Zagenczyk, T. J. (2011). When distress hits home: The role of contextual factors and psychological distress in predicting employees' responses to abusive supervision. **Journal of Applied Psychology**, 96(4), 713–729.
- Roberson, M. E. B. Strickland, Oriel. (2010). The Relationship Between Charismatic Leadership, Work Engagement, and Organizational Citizenship Behaviors. *The Journal of Psychology*, 144(3), 313–326.
- Rurkkhum, S., & Bartlett, K. R. (2012). The relationship between employee engagement and organizational citizenship behavior in Thailand. **Human Resource Development International**, 15: 157-174.
- Sadeghi Afjeh, Saeedeh (2014). A Study of the Relationship between the Components of Transformational Leadership and Organizational Citizenship Behavior (Case Study of Tehran District 8 Municipality) Master's Thesis. Islamic Azad university. (in persian).



- Tepper, B. J. (2000). Consequences of abusive supervision. **Academy of Management Journal**, 43(2), 178–190.
- Tepper, B. J. (2007). Abusive supervision in work organizations: Review, synthesis, and research agenda. **Journal of Management**, 33(3), 261-289.
- Tepper, B. J., Duffy, M. K., Hoobler, J. & Ensley, M. D. (2004). Moderators of the relationships between coworkers' organizational citizenship behavior and fellow employees' attitudes. **Journal of Applied Psychology**, 89(3), 455–465.
- Tepper, B. J., Moss, S. E., Lockhart, D. E. & Carr, J. C. (2007). Abusive supervision, upward maintenance communication, and subordinates' psychological distress. **Academy of Management Journal**, 50(5), 1169–1180.
- Van Dyne, L. Graham, L. and Dienesh, R. (1994). Organizational Citizenship Behavior: Construct redefinition, measurement, and validation, *Academy Of Management Journal*, 37:4, 755-772.
- Vigoda-Gadot, E. (2006). Redrawing the boundaries of OCB? An empirical examination of compulsory extra-role behavior in workplace. *Journal of Business and Psychology*, 21:3, 377-405.
- Vincent, Rousseau;Caroline,Aube. (2016).When Leaders Stifle Innovation in Work Teams: The Role of Abusive Supervision, *Bus Ethics*, DOI 10.1007/s10551-016-3258-8
- Wilson-Starks, K. Y. (2003). Toxic leadership. Transleadership, Inc.
- Xu, E., Huang, X., Lam, C. K. & Miao, Q. (2012). Abusive supervision and work behaviors: The mediating role of lmx. **Journal of Organizational Behavior**, 33(4), 531–543.
- Zare, A., hadavinejad, M., Ramezan, M. (2018). Exploring the Consequences of Abusive Supervision Using Interpretative Structural Modeling Approach. *Organizational Behaviour Studies Quarterly*, 7(3), 149-184 (in persian).
- Zellars, K. L., Tepper, B. J. & Duffy, M. K. (2002). Abusive supervision and subordinates' organizational citizenship behavior. **Journal of Applied Psychology**, 87(6), 1068–1076.



Research Paper

Relationship between information literacy and teaching quality of teachers with academic well-being, with the moderating role of students' study strategies

Adeleh Rashvandi¹, Haideh Ashouri^{2*}

1-Master of Educational Sciences, Department of Educational Sciences, Tonekabon Branch, Islamic Azad University, Tonekabon, Iran

2- Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Tonekabon Branch, Islamic Azad University, Tonekabon, Iran

Receive:

26 November 2021

Revise:

07 February 2022

Accept:

01 March 2022

Published online:

09 March 2022

Abstract

The aim of the present study is to assess the relationship between information literacy and teachers' teaching quality with academic well-being with the moderating role of study strategies of Tonekabon junior high school girls. The research method was descriptive-correlative in nature, and applied in terms of purpose. The statistical population of the study consisted of 2571 female high school students in Tonekabon and 322 female teachers in Tonekabon high school. The sample size of the study was 193 for students by cluster random sampling, and 175 for teachers by simple random sampling. To collect data, standard questionnaires of teaching quality of Kriakdz et al. (2000), educational welfare of Peternin et al. (2014), Yazdani information literacy (2012), and study strategies of Harakovich et al. (2000) were used. In order to analyze the data, the structural equation technique was used with Lisrel statistical software and Spss statistical software. Findings showed that there is a positive and significant relationship between teachers' information literacy and students' academic well-being. There is a positive and significant relationship between the quality of teachers' teaching and students' academic well-being. There is a positive and significant relationship between teachers' information literacy and students' academic well-being with the moderating role of study strategies. There is a positive and significant relationship between the quality of teachers' teaching and students' academic well-being with the moderating role of study strategies. The results indicate that study strategies have a moderating role in the relationship between information literacy and the quality of teachers' teaching with students' academic well-being.

Keywords:

Information literacy,
teaching quality,
academic well-being,
study strategies.

Please cite this article as (APA): Rashvandi, A., Ashouri, H. (2022). Relationship between information literacy and teaching quality of teachers with academic well-being with the moderating role of students' study strategies. *Management and Educational Perspective*, 3(4), 81 -102.

| | | |
|---|---|--|
| Publisher: Institute of Management fekrenoandish | https://dx.doi.org/10.22034/JMEP.2022.316931.1086 | |
| Corresponding Author: Haideh Ashouri | https://dorl.net/dor/20.1001.1.27169820.1400.3.4.5.5 | |
| Email: ashouri.hs@gmail.com | Creative Commons: CC BY 4.0 | |



Extended Abstract

Introduction

For about a century, psychologists have been extensively trying to identify the factors that predict academic achievement. Awareness of students' psychological aspects can act as a powerful teaching aid. For example, understanding how students behave in specific situations can increase the effectiveness of educational tools as well as teacher's teaching methods and the education system and ultimately students' progress (hamedinasab and asgari, 2020). Academic well-being is one of the most important and influential variables on academic performance. Academic well-being is based on the theoretical foundations of positive psychology, and people with depressed moods and negative emotions such as anger, anxiety, and sadness are more likely to drop out of school (Jahani et al., 2018). One of the reasons for academic failure can be related to students' poor reading and learning skills. In recent years, information processing has been paid much attention as one of the theories of learning. According to this theory, there are strategies that can be used to facilitate learning. Learning strategies include any thoughts, behaviors, ideas or feelings that facilitate the acquisition, understanding, subsequent transfer of new knowledge and skills. Studies have shown that there is a positive relationship between learning strategies used by students and their academic success (Hghani & Khadivzadeh, 2019).

According to the above, the main issue of the research is whether there is a relationship between information literacy and the quality of teachers' teaching with academic well-being with the moderating role of study strategies of Tonekabon junior high school girls.

Theoretical framework

Academic well-being is the attitude of students towards education. With the advent of the intellectual movement of positive psychology and the introduction of structures with positive semantic form in various fields of psychology, academic well-being is a positive and satisfying state of mind that involves energy or passion, a sense of commitment, and fascination or attachment. (Ghadampour et al, 2020).

The use of learning strategies is one of the most important aspects of students' learning and academic achievement. Learning such strategies requires students to select goals and criteria and guide resources and processes to achieve those goals. Surface cognition strategies in the form of mental review and repetition of stored information help to encrypt new information for short-term memory; while deep learning strategies are related to expanding, organizing and critical thinking (Lazarides & Etal, 2021).

The teacher is the actor of the educational scene. In this scene, a teacher is more successful who has more knowledge and can present what he knows to his audience with an eloquent and effective expression (salehizadeh & Etal, 2020). The quality of teaching is one of the important factors in learning process. The quality of teaching means better understanding of concepts and the ability of students to analyze the relationships between what they have learned (Gaertner, 2014).

New training centers are expanding based on resource-based education and lifelong learning. Students and other users need high level training. The term information literacy has become widely used and popular following the increase of information, especially electronic resources and information and informational needs of users (Esmaeli, A., Rahimi, S., Moradi, M. 2019).

(Johnson et al, 2019) conducted a study entitled "The relationship between study strategies and virtual learning." The statistical population included humanities students in Singapore. The research method was descriptive-survey and the method was cluster random sampling.



The results showed that there is a positive and significant relationship between study strategies and virtual learning.

Luzon (2018) conducted a study entitled "The effect of academic self-efficacy and academic identity on academic well-being." The statistical population included students of French public universities. The research method was descriptive-correlative, and the method of random sampling was simple. The results showed that academic self-efficacy and academic identity have a positive and significant effect on academic well-being.

Methodology

The research method is descriptive-correlative in nature, and applicable in terms of purpose. The statistical population of the study consisted of 2571 female high school students and 322 female teachers in Tonekabon high school. The sample size of the study was 193 for students by cluster random sampling, and 175 for teachers by simple random sampling. The Teaching Quality Questionnaire (15 questions) by Kryakdz et al. (2000), and the academic welfare variable (11 questions) by Petrin et al. (2014), and Information Literacy (30 questions) by Yazdani (2012), and strategies of the study (10 questions) by Harakovich et al. (2000) was based; on a 5-point Likert scale (strongly agree to strongly disagree) to collect data related to research variables.

Discussion and Results

In order to test the research hypothesis and analyze the data, SPSS and SMART PLS statistical softwares were used, and the results showed that the strength of the relationship between information literacy and academic well-being was calculated to be equal to (0.48); which indicates a good correlation. The t-test of the test was obtained (5.46); which is more than the critical value of t at the error level of 5% (1.96), and shows that the observed correlation is significant. Therefore, it can be said that there is a significant relationship between teachers' information literacy and students' academic well-being. The strength of the relationship between teaching quality and academic well-being is calculated to be equal to (0.52), which indicates that the correlation is favorable. The t-test of the test was obtained (6.50), which is more than the critical value of t at the error level of 5% (1.96), and shows that the observed correlation is significant. Therefore, there is a significant relationship between the quality of teachers' teaching and students' academic well-being. The strength of the direct relationship between teachers' teaching quality and academic well-being has been calculated (0.52), indicating that the correlation is favorable. The t-test of the test is also obtained (6.50), which is greater than the critical value of t at the 5% error level (1.96), and shows that the observed correlation is significant. The indirect effect of teachers' teaching quality on academic well-being has been calculated (0.65) in the presence of a moderator variable of study strategies, which indicates that the correlation is favorable. The t-test of the test was obtained (7.63), which is greater than the critical value of t at the level of 5% error (1.96), and shows that the observed correlation is significant. The strength of the direct relationship between information literacy and academic well-being has been calculated (0.48), which indicates that the correlation is favorable. The t-test of the test was obtained (5.46), which is greater than the critical value of t at the 5% error level of (1.96), and shows that the observed correlation is significant. The indirect effect of information literacy on academic well-being has been calculated (0.59) in the presence of a moderator variable of study strategies, which indicates that the correlation is favorable. The t-test of the test was obtained (6.57), which is greater than the critical value of t at the 5% error level (1.96), and shows that the observed correlation is significant.



Conclusion

The aim of this study was to investigate the relationship between information literacy and the quality of teachers' teaching with academic well-being with the moderating role of study strategies of Tonekabon junior high school girls. The results of this study are consistent with the results of the findings of Lazarides & et al, (2021) and Magen-Nagar & Shachar (2017); the quality of teaching plays an important role in improving academic well-being. It also has important effects on students' sense of satisfaction and belonging to school and the classroom. If the quality of teaching and learning environment is shaped in a way that meet the needs of students, related emotions will be created (Bashardoust et al., 2020). Therefore, creating learning in such environments is mentally more valuable for learners. Qualitative teaching should lead to the learner's mental participation in the classroom: challenge the learner scientifically (Berkeley et al, 2019).

According to the results of this study, it is suggested that school administrators use teachers who are familiar with the use and apply of active, participatory and solving problem-based teaching methods in the classroom teaching process, and insist on the use of open evaluation and emphasis on doing projects to strengthen students' perception and independent and deeper learning, or prepare school teachers for this important matter by holding workshops. On the other hand, due to the importance of study strategies, it is recommended that it be considered in the education of students and that teachers and education officials try to acquaint students with these strategies and provide conditions to teach these strategies to students.

رابطه سواد اطلاعاتی و کیفیت تدریس معلمان با بهزیستی تحصیلی با نقش تعدیلگر راهبردهای مطالعه دانش آموزان

عادله رشوندی^۱، هایده عشوری^{۲*}

۱- کارشناسی ارشد علوم تربیتی، گروه علوم تربیتی، واحد تنکابن، دانشگاه آزاد اسلامی، تنکابن، ایران

۲- استادیار، گروه علوم تربیتی، واحد تنکابن، دانشگاه آزاد اسلامی، تنکابن، ایران

چکیده

هدف پژوهش حاضر، سنجش رابطه سواد اطلاعاتی و کیفیت تدریس معلمان با بهزیستی تحصیلی با نقش تعدیلگر راهبردهای مطالعه دانش آموزان مدارس دخترانه مقطع متوسطه اول تنکابن است. روش پژوهش به لحاظ ماهیت، توصیفی-همبستگی و از حیث هدف کاربردی بود. جامعه آماری پژوهش را دانش آموزان دختر مقطع متوسطه اول شهرستان تنکابن به تعداد ۲۵۷۱ نفر و معلمان مدارس دخترانه مقطع متوسطه اول شهرستان تنکابن به تعداد ۳۲۲ نفر تشکیل دادند. حجم نمونه پژوهش برای دانش آموزان به روش نمونه گیری تصادفی خوشای ۱۹۳ نفر و برای معلمان به روش نمونه گیری تصادفی ساده ۱۷۵ نفر بدست آمد. جهت گردآوری داده‌ها از پرسشنامه‌های استاندارد کیفیت تدریس کریاکدز و همکاران (۲۰۰۰)، بهزیستی تحصیلی پیترنین و همکاران (۲۰۱۴)، سواد اطلاعاتی یزدانی (۱۳۹۱) و راهبردهای مطالعه و هاراکوچ و همکاران (۲۰۰۰) استفاده گردید. به منظور تحلیل داده‌ها از تکنیک معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزار آماری Lisrel و نیز نرم افزار آماری Spss استفاده شد. یافته‌های پژوهش نشان داد بین سواد اطلاعاتی معلمان با بهزیستی تحصیلی دانش آموزان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. بین کیفیت تدریس معلمان با بهزیستی تحصیلی دانش آموزان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. بین سواد اطلاعاتی معلمان با بهزیستی تحصیلی دانش آموزان با نقش تعدیلگر راهبردهای مطالعه دانش آموزان رابطه رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. نتایج تحقیق حاکی از این امر است که راهبردهای مطالعه در رابطه بین سواد اطلاعاتی و کیفیت تدریس معلمان با بهزیستی تحصیلی دانش آموزان نقش تعدیلگر داشته است.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۹/۰۵

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۰/۱۱/۱۸

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۱۲/۱۰

تاریخ انتشار آنلاین: ۱۴۰۰/۱۲/۱۸

کلید واژه‌ها:

سواد اطلاعاتی،

کیفیت تدریس،

بهزیستی تحصیلی،

راهبردهای مطالعه.

لطفاً به این مقاله استناد کنید (APA): رشوندی، عادله، عشوری، هایده. (۱۴۰۰). رابطه سواد اطلاعاتی و کیفیت تدریس معلمان با بهزیستی تحصیلی با نقش تعدیلگر راهبردهای مطالعه دانش آموزان. فصلنامه مدیریت و چشم انداز آموزش، ۳(۴)، ۸۱-۱۰۲.

| | | |
|--|---|---------------------------------|
| | https://dx.doi.org/10.22034/JMEP.2022.316931.1086 | ناشر: موسسه مدیریت فکر نو اندیش |
| | https://dorl.net/dor/20.1001.1.27169820.1400.3.4.5.5 | نویسنده مسئول: هایده عشوری |
| | Creative Commons: CC BY 4.0 | ایمیل: ashouri.hs@gmail.com |

مقدمه

امروزه تعلیم و تربیت و به طور کلی تحصیل بخش مهمی از زندگی هر فرد را تشکیل می‌دهد، بعلاوه کیفیت و کمیت این تحصیل نیز نقش مهمی را در آینده فرد ایفا می‌کند. بر این اساس نزدیک به یک قرن است که روانشناسان به صورت گسترده در تلاش برای شناسایی عوامل پیش‌بینی کننده پیشرفت تحصیلی می‌باشند. آگاهی از جنبه‌های روانی دانش آموزان می‌تواند همانند یک ابزار کمک‌آموزشی قدرتمند عمل کند. برای نمونه فهمیدن این نکته که دانش آموزان در شرایط خاص چگونه رفتار می‌کنند می‌تواند منجر به افزایش تأثیرگذاری ابزارهای آموزشی و همچنین روش‌های آموزشی معلم و سیستم آموزش و پرورش و درنهایت پیشرفت دانش آموزان گردد (hamedinasab and asgari, 2020).

بهزیستی تحصیلی یکی از متغیرهای مهم و اثرگذار بر عملکرد تحصیلی است. بهزیستی تحصیلی برگرفته از مبانی نظری روانشناسی مثبت نگر است و افرادی که دارای خلق افسرده و هیجانات منفی مانند خشم و اضطراب و غم هستند بیش از سایرین در معرض افت تحصیلی و ترک مدرسه هستند (Jahani and et al, 2018). معلمان مهم ترین متغیر در یادگیری دانش آموزان هستند. به عبارت دیگر مهم ترین عامل در نظام آموزشی، مواد آموزشی یا روش تدریس نیست، بلکه خود معلمان هستند؛ و با توجه به همین اهمیت نقش مهم معلمان، در طول سال‌های متوالی محققان عوامل درونی و بیرونی را که بر عملکرد معلمان و به سبب آن عملکرد دانش آموزان تأثیرگذار بوده است را مورد بررسی قرار داده‌اند (Teymoriyan and et al, 2018).

یکی از دلایل افت و شکست تحصیلی، می‌تواند به ضعف مهارت‌های مطالعه و یادگیری دانش آموزان مربوط باشد. در چند سال اخیر، پژوهش اطلاعات به عنوان یکی از نظریه‌های یادگیری مورد توجه زیادی قرار گرفته است. بر اساس این نظریه، راهبردهایی وجود دارد که با بهره گیری از آن‌ها می‌توان یادگیری را تسهیل نمود. راهبردهای یادگیری شامل هر تفکر، رفتار، عقاید یا احساساتی است که کسب، درک، انتقال بعدی دانش و مهارت‌های جدید را تسهیل می‌نماید. مطالعات انجام شده نشان داده‌اند که ارتباط مثبتی بین راهبردهای یادگیری مورد استفاده دانش آموزان و موفقیت تحصیلی آنان وجود دارد (حقانی و خدیویزاده، ۱۳۹۸). راهبردهای مطالعه و یادگیری یک فرایند سیستماتیک بوده که به وسیله یادگیرنده‌گان مورد استفاده قرار می‌گیرد و باعث درک عمیق و وسیع از مطالب خوانده شده می‌شود و شامل بکارگیری بعضی از رفتارها و افکار و عملکردها در طول یادگیری با هدف کسب اطلاعات بیشتر و ذخیره سازی دانش‌های جدید در حافظه و ارتقای مهارت‌ها می‌باشد (عصری و همکاران، ۱۳۹۸). راهبردهای مطالعه بیانگر چگونگی درگیری یادگیرنده با مطالب یادگیری و شیوه پیذاش آن در هنگام مطالعه و یادگیری می‌باشد (آتش افروز و عربان، ۱۳۹۶). این اصطلاح به انواع مختلفی از اعمال ارادی و آگاهه اطلاق می‌شود که بواسطه یادگیرنده‌گان برای دستیابی به اهداف یادگیری اتخاذ می‌شود (هواسی، ۱۳۹۸). از طرفی سعاد اطلاعاتی به عنوان یکی از مهارت‌های اساسی زندگی در هزاره جدید شناخته می‌شود. در جامعه‌ای که عصر اطلاعات نام گرفته است، مهارت دستیابی مؤثر به اطلاعات مورد نظر، با صرف حداقل زمان و هزینه، مهارت اساسی و ارزشمندی برای همه افرادی است که به دنبال پیشرفت هستند و این مهارت را امروزه سعاد اطلاعاتی می‌نامند (اعظمی و صالحی نیا، ۱۳۹۴). تاکنون تعریف‌های گوناگون از سعاد اطلاعاتی ارائه شده است اما فصل مشترک تمام آن‌ها توانایی شناسایی درست منابع اطلاعاتی، توانایی دسترسی به آن‌ها و توانایی استفاده هدفمند از آن‌ها است. بیشتر تعریف‌های مربوط به سعاد اطلاعاتی نیز از سوی انجمن‌های کتابداری و



اطلاع رسانی و شاخه‌های تخصصی آن‌ها یا کتابدارانی ارائه شده که خود متصلی آموزش بوده‌اند. در تعریفهای ارائه شده از سواد اطلاعاتی، برخی به عناصر رفتاری و برخی دیگر به عناصر شناختی یا مجموعه از اینها پرداختند (طبی و همکاران، ۱۳۹۶). سواد اطلاعاتی توان دستیابی، ارزیابی و استفاده از اطلاعات از انواع گوناگون منابع است. سواد اطلاعاتی وسیله‌ای برای توانمندی فردی است. این توانمندی در مهارت فرد در تحلیل و اتخاذ تصمیمات محققانه و یا استقلال او در جستجوی حقیقت دیده می‌شود (فرخ و شاه طالبی، ۱۳۹۷). متغیر کیفیت تدریس نیز از موثرترین شاخصهای بهبود عملکرد تحصیلی دانش آموزان به حساب می‌آید. موضوع کیفیت تدریس موضوعی است که همواره از توجه قابل ملاحظه‌ای برخوردار بوده است. تدریس خوب شامل: تعامل معلم با دانش آموز، انتظارات معلم، استفاده از انواع روش‌های تدریس، بازخورد مناسب، یادگیری مشارکتی، تقویت و تدریس انتظامی می‌باشد (حکمتیان، ۱۳۹۶).

با توجه به اهمیت سواد اطلاعاتی، کیفیت تدریس و راهبردهای مطالعه در بهبود بهزیستی تحصیلی دانش آموزان، شناخت عوامل تأثیرگذار بر آن یکی از ضرورت‌های اصلی سیستم آموزشی کشورمان است. بر این اساس با توجه به اینکه در کشورمان تحقیقات زیادی در مورد ارتباط متغیرهای فوق و میزان اثرگذاری آن‌ها بر بهزیستی تحصیلی دانش آموزان صورت نگرفته است، محقق بر آن شد که در تحقیق حاضر به ارتباط این متغیرها پردازد.

به همین منظور این پژوهش به بررسی این پرسش می‌پردازد که آیا میان سواد اطلاعاتی و کیفیت تدریس معلمان با بهزیستی تحصیلی با نقش تعدیلگر راهبردهای مطالعه دانش آموزان مدارس دخترانه مقطع متوسطه اول تنکابن رابطه وجود دارد؟

مبانی نظری پژوهش

۱. بهزیستی تحصیلی

توجه به مسائل مربوط به دانش آموزان به عنوان آینده‌سازان جامعه اهمیت ویژه‌ای دارد. چراکه بهبود وضعیت تحصیلی دانش آموزان، یکی از اهداف اساسی نظام‌های آموزش و پرورش معاصر است (Ghadampour and etal,2018). بر این اساس توجه به عوامل مهم و اثرگذار بر موقیت تحصیلی دانش آموزان بسیار پر اهمیت بوده و محققان تلاش زیادی در مورد شناسایی و نحوه اثرگذاری این عوامل بر موقیت تحصیلی دانش آموزان می‌نمایند. یکی از متغیرهای اثرگذار بر موقیت تحصیلی دانش آموزان بهزیستی تحصیلی است. یکی از مسائل مهم مسئله بهزیستی تحصیلی آن‌ها است. بهزیستی تحصیلی به منزله نگرش دانش آموزان به تحصیل است. با ظهور جنبش فکری روانشناسی مثبت نگر و پس از ورود سازه‌هایی با صیغه معنایی مثبت در حوزه‌های مختلف روانشناسی، بهزیستی تحصیلی به مثابه حالت ذهنی مثبت و رضایت‌بخشی است که در بردارنده انرژی یا شور، احساس تعهد و شیفتگی یا دلستگی است (Ghadampour and etal,2020). سمدال او همکاران (۱۹۹۹) بیان کرده‌اند که بهزیستی تحصیلی شامل میزان احساس امنیت و سلامتی دانش آموزان از محیط آموزشی است (نداشتن احساس تنها و فرسودگی) و احساس آن‌ها از این که مدارس آن‌ها چه میزان منطقی هستند. دانش آموزان بالا احساس بهزیستی تحصیلی بالا هیجانات مثبت دارند، درصورتی که دانش آموزان بالا احساس بهزیستی تحصیلی پایین، حوادث و وقایع تحصیلی‌شان را نامطلوب ارزیابی کرده و بیشتر هیجانات

1. Samdal

منفی از جمله اضطراب، افسردگی و خشم را تجربه می کنند (Jalali and Sadeghi, 2017). الیور و دیساربو (1989) معتقدند که بهزیستی تحصیلی دانش آموزان به معنی تناسب بین ارزش های ذهنی آنها با تجارب و پیامدهای متنوع ارزشیابی شده از آموزش است. از این منظر بهزیستی تحصیلی دانش آموزان تحت رضایت کلی آنان از میزان تحقق انتظاراتشان قرار دارد (van Rooij and et al, 2017). دگارمو و مارتینز (2006) بهزیستی تحصیلی را دارای مؤلفه هایی از قبیل مهارت انجام تکاليف مدرسه و رضایتمندی از تحصیل و اشتیاق تحصیلی می دانند. همچنین می ستری (2009) و همکاران (2009) از بهزیستی تحصیلی به عنوان نتایج تحصیلی نام برده اند (Jalali and Sadeghi, 2017).

۲. راهبردهای یادگیری

توجه به راهبردهای مطالعه و یادگیری و تدریس به عنوان یکی از راهکارهای عملی برای بهبود کیفیت آموزش مورد تاکید قرار گرفته است. شناخت این راهبردها گامی اساسی برای مداخلات آموزشی مناسب می باشد. استفاده از راهبردهای یادگیری، یکی از جنبه های مهم یادگیری و پیشرفت تحصیلی دانش آموزان به حساب می آید. لازمه یادگیری چنین راهبردهایی، انتخاب اهداف و ملاک ها توسط دانش آموزان و هدایت منابع و فرآیندها توسط آنها جهت رسیدن به آن اهداف است. راهبردهای شناخت سطحی به صورت مرور ذهنی و تکرار اطلاعات حفظ شده در به رمز درآوردن اطلاعات جدید برای حافظه کوتاه مدت کمک می کنند. در حالی که راهبردهای عمیق یادگیری با بسط دادن، سازماندهی کردن و تفکر انتقادی مرتبط هستند (Lazarides & et al, 2021). راهبردهای مطالعه و یادگیری به شیوه های مختلف تعریف شده است. یکی از تعاریف، سلسله عملیات شناختی معطوف به هدف است که دانشجویان را از فهم یک سوال تا پاسخ به آن هدایت می کند. از طرف دیگر، مجموعه ای از فرآیند و تکنیک های هدفمند، منظم و از روی قرائت، برای پردازش اطلاعات جدید و تلاش برای کسب یادگیری معنی دار است (Babaei Shirvani & et al, 2015). در تعریف دیگر آن، راهبردهای یادگیری شامل هر تفکر یا احساسی است که کسب و درک دانش و مهارت های جدید را تسهیل می کند (Öztürk, & Çakiroğlu, 2021). در واقع، این راهبردها به فرآیند می آموزد که برای یادگرفتن یک موضوع با خصوصیات ویژه چه باید انجام دهد تا به هدف یادگیری پایدار دست یابد (Muelas & Navarro, 2015). راهبردهای یادگیری عمدها را رویکرد پردازش اطلاعات تبیین می شوند. این نظریه روان شناسی، یادگیری انسان را یک فعالیت مستمر پردازش اطلاعات می داند که انسان توسط آن دانش را کسب می کند. ذهن انسان به یک کامپیوتر شبیه است که درون داد و برون داد آن را می توانیم بینیم، اما دیدن اینکه چه بر سر درون داد می آید، سخت است (García- Pérez & et al, 2021).

۳. کیفیت تدریس

تدریس مجموعه مهارت هایی را شامل می شود که قبل، ضمن و پس از اجرای فرآیند تدریس صورت می گیرد و امکان آموزش دانش آموز را فراهم می نماید. به دانش آموز کمک می نماید تا بر اساس شرایط فراهم شده، سبک یادگیری

1. Oliver & Desarbo
2. Degarmo & Martinez
3. Mistry

خود و اهداف مورد نظر به یادگیری نائل گردد. هیچ یک از روش‌های تدریس فی نفسه خوب یا بد نیستند، بلکه نحوه و شرایط استفاده از آن‌هاست که باعث تقویت و ضعف‌شان می‌شود. یکی از مسائل مهم در استفاده از روش تدریس توجه به کیفیت بیان است. این، نکته‌ای پذیرفته شده است که اگر مدرسی با معلومات بسیار بالا در زمینه تحصیلی خود، قادر به انتقال مناسب مطالب نباشد، به عنوان یک مدرس اثربخش در نظر گرفته نخواهد شد. معلم بازیگر صحنه آموزش است در این صحنه معلمی موفق‌تر است که آگاهی و دانش بیشتری داشته باشد و بتواند آنچه را که می‌داند با بیانی شیوا و اثرگذار به مخاطبیش ارائه نماید (salehizadeh&etal,2020). کیفیت تدریس یکی از عوامل مهم در فرآیند یادگیری است. منظور از کیفیت تدریسی، درک بهتر مفاهیم و قدرت تحلیل روابط بین آموخته‌ها از جانب دانشجویان است (Gaertner,2014). کیفیت تدریس آن چیزی است که استادان و دانشجویان آن را تدریس اثربخش می‌دانند و مؤلفه‌های کلی تدریس و یادگیری را در بر می‌گیرد (Harland,2014).

آموزش با کیفیت فراتر از آموزش معمول است و با الهام بخشیدن حمایت و درگیر کردن فعال دانشجویان حاصل می‌آید. لذا شناسایی عوامل تاثیرگذار بر شیوه‌های تدریس و پرداختن به آن‌ها در مباحث آموزشی دارای اولویت ویژه است. کیفیت تدریس و یادگیری امروزه به عنوان موضوعی قابل توجه در دانشگاه‌های سراسر دنیا مطرح است که تضمین کننده تدریس اثربخش می‌باشد. براین اساس در یک تدریس با کیفیت باید استاد مجموعه‌ای از مهارت‌های خاص را دارا بوده و نیازهای زمینه‌ای را که در طول فرایند آموزش القا می‌گردد، برآورده می‌سازد (Kenchaiah,2017).

۴. سواد اطلاعاتی

همزمان با پیشرفت فناوری و ظهور و گسترش اینترنت، شیوه‌های آموزشی نیز تغییر کرده است. مرکز آموزشی نوین، براساس آموزش مبتنی بر منابع و یادگیری مدام‌العمر¹ در حال گسترش هستند. دانشجویان و دیگر کاربران به آموزش‌های سطح بالا نیاز دارند. اصطلاح سواد اطلاعاتی² در پی افزایش اطلاعات، به خصوص منابع و اطلاعات الکترونیکی و نیازهای اطلاعاتی کاربران، پرکاربرد و زبانزد شده است (Esmaeili, A., Rahimi, S., Moradi, M. 2019). واژه سواد اطلاعاتی نخستین بار از سوی زورکوفسکی³ (۱۹۷۴) مطرح شد. این عبارت برای توصیف افرادی است که فنون و مهارت‌های لازم را برای دستیابی به راه حل‌های اطلاعاتی برای مسائل خود آموخته‌اند، وی سواد اطلاعاتی را پدیدآمده از گذار خدمات سنتی کتابخانه‌ای به شیوه ابتکاری تر تدارک اطلاعات توسط بخش خصوصی و خط‌مشی‌های لازم با آن می‌دانست (Qasmi.A.2006). به این ترتیب آموزش سواد اطلاعاتی در دهه ۸۰ جایگزین سایر روش‌های آموزش استفاده کننده شد. سواد اطلاعاتی به معنای آماده سازی افراد برای خودآموزی مدام‌العمر در محیط جهانی و الکترونیک و فراتر از کتابخانه است که این امکان را به فرد می‌دهد تا بصورت انتقادی و مولد رفتار کند (Rader, H. 2019). سواد اطلاعاتی به توانایی فرد در شناسایی، مکان یابی و استفاده بهینه از اطلاعات گفته می‌شود (Kaleem, M. M., & Zaheer, A. 2019). از دیدگاه یونسکو، سواد اطلاعاتی به عنوان پایه و اساس برای اشخاص به منظور دستیابی آنها به اهداف شخصی، اجتماعی، حرفه‌ای و تحصیلی بیان و توصیف شده است و مهارت‌های سواد

1 Lifelong learning

2 Information literacy

3 Zurkowski, P.



اطلاعاتی برای همه افرادی که بخواهند یادگیری مدام عمر داشته و در جوامع دانشی حضور داشته باشند یک ضرورت به حساب می‌آید (UNESCO, 2008). فرد با سواد اطلاعاتی باید قادر به تشخیص اطلاعات در زمانی که مورد نیاز است و توانایی یافتن، ارزیابی و استفاده مؤثر اطلاعات را داشته باشد (Jameson, J., & Walsh, M. E. 2017). سواد اطلاعاتی مجهر شدن به رفتاری مناسب برای کسب اطلاعات مناسب و کسب مهارت در تحلیل و نقد اطلاعات و گرینش و بهره گیری درست از اطلاعات در جهت ترکیب و تولید دانش، بینش یا نگرشی نو و کارآمد است. به زبان بسیار ساده باید گفت فردی را می‌توان با سواد اطلاعاتی خطاب کرد که در زمینه‌های زیر از توانمندی‌های لازم برخوردار است: تشخیص نوع اطلاعات مورد نیاز، تشخیص صحت و سقم اطلاعات، تشخیص منابع و مأخذ دسترسی به اطلاعات، تحلیل و نقد و بررسی اطلاعات به تناسب نیاز، ارزیابی بدست آمده از منابع متفاوت و مقایسه آنها با یکدیگر، سازمان دهی اطلاعات گردآوری شده، طبقه‌بندی و چارچوب بندی آنها؛ ترکیب اطلاعات جدید با آموخته‌های پیشین و تولید دانش نو؛ کسب نگرش جدید نسبت به موضوع مورد یادگیری و جنبه‌های متعدد کاربردی و استفاده از آن در محیط واقعی زندگی؛ احساس عمیق کسب تجربه‌ای مثبت در پیشبرد امور زندگی (Rais Dana, F.L. 2017).

پیشینه پژوهش

جانسون^۱ و همکاران (۲۰۱۹)، تحقیقی با عنوان «رابطه راهبردهای مطالعه با یادگیری مجازی» انجام دادند. جامعه آماری شامل دانشجویان رشته‌های علوم انسانی در سنگاپور بودند. روش تحقیق توصیفی-پیمایشی و روش نمونه گیری تصادفی خوشای بود. نتایج تحقیق نشان داد میان رابطه راهبردهای مطالعه با یادگیری مجازی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. لوزون^۲ (۲۰۱۸)، تحقیقی با عنوان «تأثیر خودکارآمدی تحصیلی و هویت تحصیلی بر بهزیستی تحصیلی» انجام دادند. جامعه آماری شامل دانشجویان دانشگاه‌های دولتی فرانسه بودند. روش تحقیق توصیفی-همبستگی و روش نمونه گیری تصادفی ساده بود. نتایج تحقیق نشان داد خودکارآمدی تحصیلی و هویت تحصیلی بر بهزیستی تحصیلی تأثیر مثبت و معناداری دارد.

کارانتراس^۳ و همکاران (۲۰۱۷)، تحقیقی با عنوان «رابطه سواد اطلاعاتی و خودکنترلی کارکنان با جو سازمانی» انجام دادند. روش تحقیق توصیفی-پیمایشی و روش نمونه گیری تصادفی ساده است. جامعه آماری شامل کارکنان شرکت‌های تولیدی مراکش می‌باشد. نتایج تحقیق نشان داد میان سواد اطلاعاتی و خودکنترلی کارکنان با جو سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

اومه^۴ و همکاران (۲۰۱۷)، تحقیقی با عنوان «بهبود کیفیت تدریس از طریق آموزش چندگانه: شواهدی از قفقاز» انجام دادند. جامعه آماری استادی دانشگاه‌های قفقاز بودند. روش تحقیق پیمایشی و روش نمونه گیری تصادفی ساده بود. نتایج تحقیق نشان داد آموزش چندگانه می‌تواند در بهبود شرایط تدریس استادی نقش بسزایی داشته باشد.

- 1- Johnson
- 2- Luzon
- 3- Karantzas
- 4- Ome

وايزگلين و همکاران (۲۰۱۷)، تحقیقی با عنوان «ارزیابی کیفیت تدریس در آموزش مبتنی بر شایستگی در لیتوانی» انجام دادند. جامعه آماری معلمان مدارس متوسطه در لیتوانی بودند. روش تحقیق توصیفی-همبستگی و روش نمونه گیری در دسترس بود. نتایج تحقیق نشان داد الگوی شایستگی معلمان می‌تواند در بهبود شرایط تدریس و کیفیت تدریس دروس توسط آنان نقش مهمی داشته باشد.

ساين و سارکار (۲۰۱۵)، تحقیقی با عنوان «اثربخشی کیفیت آموزش از طریق بهبود کیفیت تدریس» انجام دادند. جامعه آماری معلمان مدارس ابتدایی در هند بودند. روش تحقیق توصیفی-تحلیلی و روش نمونه گیری تصادفی طبقه‌ای بود. نتایج تحقیق نشان داد توجه نمودن به فنون آموزش و یاددهی دانش آموزان می‌تواند در بهبود شرایط و کیفیت تدریس معلمان تأثیر مثبت و معناداری داشته باشد.

خدیوی و همکاران (۱۳۹۷)، تحقیقی با عنوان «بررسی عوامل مؤثر بر کیفیت آموزش و تدریس در دانشگاه فرهنگیان (مطالعه موردنی: پردیس‌های استان اردبیل)» انجام دادند. عوامل مؤثر بر کیفیت تدریس از دیدگاه استادان و دانشجو معلمان سرآمد دانشگاه شناسایی و دسته بندی شدند. در بخش کمی نیز از طریق پرسشنامه محقق ساخته مستخرج از مرحله کیفی دیدگاه‌های ۳۵۴ نفر که به روش تصادفی ساده انتخاب شده بودند، گردآوری و سپس، داده‌ها با استفاده از نرم افزار spss22 تجزیه و تحلیل شدند. یافته‌های بخش کیفی پژوهش نشان داد که هفت عامل بالاترین نقش را در کیفیت آموزش و تدریس داشته‌اند. در تحلیل بخش کمی، یافته‌ها نشان داد از دیدگاه استادی عوامل درون ساختاری، ویژگی‌های فردی و حرفة‌ای استادان و عوامل بروون ساختاری در رتبه‌های اول تا سوم قرار داشتند و از دیدگاه دانشجو معلمان ویژگی‌های فردی و حرفة‌ای استادان در رتبه اول، عوامل محیطی-سازمانی و بروون ساختاری در رتبه‌های دوم و سوم قرار دارند. درنتیجه، باید گفت در کیفیت تدریس عوامل زیادی دخیل بوده‌اند که از بین آنها بیشترین تأثیر مربوط به ویژگی‌های فردی و حرفة‌ای استادان و عوامل درون ساختاری دانشگاه بوده؛ که نیازمند توجه ویژه‌ای است.

مرادی (۱۳۹۶)، تحقیقی با عنوان «بررسی رابطه سواد اطلاعاتی و راهبردهای مطالعه و یادگیری با یادگیری خودراهبر در دانشجویان» انجام داد. روش تحقیق توصیفی-همبستگی و روش نمونه گیری تصادفی ساده بود. جامعه آماری دانشجویان مقطع کارشناسی ارشد دانشگاه محقق اردبیلی بودند. نتایج نشان داد که تقریباً ۳۹ درصد از واریانس یادگیری خودراهبر دانشجویان براساس متغیرهای سواد اطلاعاتی و راهبردهای مطالعه و یادگیری قابل پیش‌بینی است. از میان ابعاد متغیر سواد اطلاعاتی، تبادل اطلاعات بطور معناداری در پیش‌بینی یادگیری خودراهبر دخالت دارد. از میان ابعاد متغیر راهبردهای مطالعه و یادگیری، تکرار و مرور، یادداشت برداری، نظارت و کنترل بطور معناداری در پیش‌بینی یادگیری خودراهبر دخالت دارد.

کشاورز و همکاران (۱۳۹۴)، تحقیقی با عنوان «سطح سواد اطلاعاتی دانشجویان یک نظام آموزش از دور، مطالعه موردنی» انجام دادند. روش تحقیق توصیفی-پیمایشی و روش نمونه گیری تصادفی ساده بود. جامعه آماری دانشجویان کارشناسی ارشد آموزش از راه دور رشته کارآفرینی دانشگاه تهران بود. نتایج نشان داد که مؤلفه تعیین ماهیت اطلاعات و درک موارد اقتصادی در حد ناطلوب، مؤلفه دسترسی مؤثر به اطلاعات و ارزیابی نقادانه در سطح مطلوب قرار داشت.

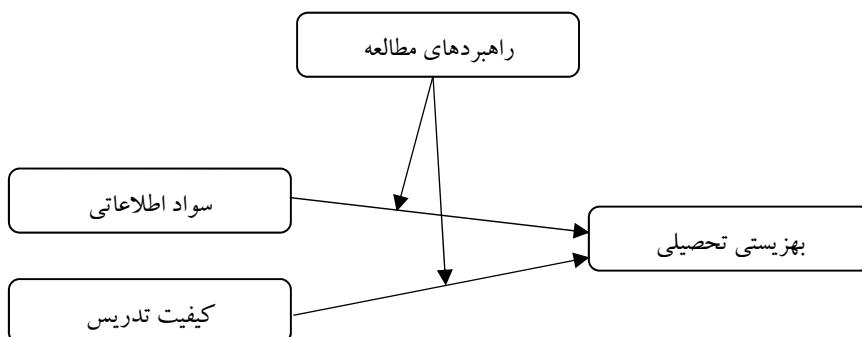
1- Vaižgėliénė
2- Singh& Sarkar

خلاصه نتایج پژوهش‌ها در قالب جدول (۱) ارائه شده است.

جدول ۱: خلاصه نتایج پژوهش‌ها

| ناتیج | نام محقق/محققان |
|---|----------------------------|
| میان رابطه راهبردهای مطالعه با یادگیری مجازی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. | جانسون و همکاران (۲۰۱۹) |
| خودکارآمدی تحصیلی و هویت تحصیلی بر بهزیستی تحصیلی تأثیر مثبت و معناداری دارد. | لوزون (۲۰۱۸) |
| میان سواد اطلاعاتی و خودکنترلی کارکنان با جو سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. | کارانتراس و همکاران (۲۰۱۷) |
| آموزش چندگانه می‌تواند در بهبود شرایط تدریس اساتید نقش بسزایی داشته باشد. | اومنه و همکاران (۲۰۱۷) |
| الگوی شایستگی معلمان می‌تواند در بهبود شرایط تدریس و کیفیت تدریس دروس توسط آنان نقش مهمی داشته باشد. ضمن | وایزگلین و همکاران (۲۰۱۷) |
| توجه نمودن به فنون آموزش و یاددهی دانش آموزان می‌تواند در بهبود شرایط و کیفیت تدریس معلمان تأثیر مثبت و معناداری داشته باشد. | ساین و سارکار (۲۰۱۵) |
| عوامل درون ساختاری، ویژگیهای فردی و حر斐های استادان و عوامل برون ساختاری در رتبه‌های اول تا سوم قرار داشتند | خدیوی و همکاران (۱۳۹۷) |
| از میان ابعاد متغیر سواد اطلاعاتی، تبادل اطلاعات بطور معناداری در پیش‌بینی یادگیری خودراهبر دخالت دارد. | مرادی (۱۳۹۶) |
| مؤلفه تعیین ماهیت اطلاعات و درک موارد اقتصادی در حد ناطلب، مؤلفه دسترسی مؤثر به اطلاعات و ارزیابی نقادانه در سطح مطلوب قرار داشت. | کشاورز و همکاران (۱۳۹۴) |

مدل مفهومی پژوهش در قالب شکل (۱) ارائه شده است.



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش (پیترنین و همکاران، ۱۳۸۹؛ یزدانی، ۲۰۱۴؛ هارکویچ و همکاران، ۲۰۰۰؛ کریاکدز و همکاران، ۲۰۰۰)

فرضیه‌های پژوهش عبارت است از: روش‌شناسی پژوهش

روش پژوهش به لحاظ ماهیت توصیفی-همبستگی و به لحاظ هدف کاربردی است. جامعه آماری این پژوهش شامل دو بخش می‌باشد: بخش اول را معلمان مدارس دخترانه مقطع متوسطه اول شهرستان تنکابن به تعداد ۳۲۲ نفر و بخش دیگر جامعه آماری را دانش آموزان دختر مقطع متوسطه اول شهرستان تنکابن که در سال تحصیلی ۱۴۰۰-۱۳۹۹ مشغول به تحصیل هستند به تعداد ۲۵۷۱ نفر تشکیل دادند. روش نمونه گیری و تعیین حجم نمونه آماری به دو بخش تقسیم می‌شود. جهت تعیین حجم نمونه بخش اول جامعه آماری (معلمان مدارس) از جدول کرجسی و مورگان به روش نمونه گیری تصادفی ساده تعداد ۱۷۵ نفر و در بخش دیگر جامعه آماری (دانش آموزان) با توجه به حجم بالای جامعه آماری، به طور تصادفی سه مدرسه انتخاب و از هر مدرسه که خود شامل کلاس‌های پایه هفتم، هشتم و نهم می‌باشند یک کلاس انتخاب شدند. جمماً تعداد ۹ کلاس درس انتخاب شد که حجم دانش آموزان آنها ۱۹۳ نفر است. بر این اساس روش نمونه گیری تصادفی خوشای است. جهت گردآوری داده‌ها از روش کتابخانه‌ای و میدانی استفاده شد. جهت تعیین روابی ابزار پژوهش از روایی صوری و محتوایی استفاده شد که مورد تأیید قرار گرفت. برای تعیین پایایی ابزارهای پژوهش از ضرب آلفای کرونباخ استفاده شد که در جدول (۱) ارائه شده است. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌های گردآوری شده از روش‌های آماری توصیفی (توصیف فراوانی داده‌ها، درصد فراوانی‌ها، میانگین و انحراف معیار) استفاده شد. همچنین جهت آزمون فرضیه‌های پژوهش، ابتدا از آزمون کولموگروف اسمیرنوف جهت بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها و روش معادلات ساختاری به منظور بررسی میزان تأثیر متغیرهای مستقل و تعدیلگر بر متغیر وابسته با استفاده از نرم افزارهای آماری SMART PLS و SPSS استفاده شد.



جدول ۱: ضرب آلفای کرونباخ پرسشنامه‌های پژوهش

| پرسشنامه | ضریب آلفای کرونباخ |
|------------------|--------------------|
| سوداد اطلاعاتی | ۰/۸۶ |
| کیفیت تدریس | ۰/۷۹ |
| بهزیستی تحصیلی | ۰/۸۲ |
| راهبردهای مطالعه | ۰/۷۷ |

الف) کیفیت تدریس: این پرسشنامه دارای ۱۵ گویه می‌باشد که مقابله هر گویه طیف پنج درجه‌ای از کاملاً مخالفم (۱)، مخالف (۲)، تا حدودی موافق (۳)، موافق (۴)، کاملاً موافق (۵) قرار دارد که توسط کریاکذ و همکاران (۲۰۰۰)

طراحی شده است. این پرسشنامه دارای دو بعد، وضوح تدریس ۹ گویه و رفتار معلم ۶ گویه می‌باشد. کریاکیدز و همکاران (۲۰۰۰) روایی این پرسشنامه را به شیوه تحلیل عامل و همبستگی نمره مقیاس که توسط دانش آموزان تکمیل شده و نمره‌ای که از تکمیل پرسشنامه توسط معلمان به دست آمده، به دست آوردند. لطیفیان و خوشبخت (۱۳۸۶) روایی این ابزار را به وسیله روایی سازه و همبستگی نمره هر گویه با نمره کل و نیز همبستگی نمرات ابعاد با یکدیگر و نمره کل بررسی کرده و شواهد و روایی مناسبی برای آن گزارش کردند. کریاکیدز و همکاران (۲۰۰۰) پایایی این پرسشنامه را با استفاده از آلفای کربنباخ به دست آورده‌اند. لطیفیان و خوشبخت (۱۳۸۶) پایایی این مقیاس را به شیوه آلفای کربنباخ ۰,۷۹ ارزیابی نمودند.

ب) بهزیستی تحصیلی: این پرسشنامه توسط پیترنین و همکاران (۲۰۱۴) تدوین شد. این پرسشنامه دارای ۱۱ گویه بوده و تک مؤلفه‌ای است. برای محاسبه نمره کلی پرسشنامه باید نمرات همه گویه‌ها را با هم جمع نمود. دامنه امتیاز این پرسشنامه در بازه (۱۱-۵۵) قرار دارد و هر چه امتیاز کسب شده بیشتر باشد نشان دهنده میزان بهزیستی تحصیلی بیشتر دانش آموز می‌باشد. در پژوهش مهنا و طالع پسند (۱۳۹۵) برای مقیاس بهزیستی تحصیلی آلفای (۰,۷۰) بدست آمد.

ج. سواد اطلاعاتی: این پرسشنامه توسط یزدانی (۱۳۹۱)، دارای ۳۰ گویه و در قالب پنج بعد نیاز اطلاعاتی (۱-۵) دارای نمره (۲۵-۵)، مکان یابی اطلاعات (۱۴-۶) دارای نمره (۴۰-۸)، ارزش یابی اطلاعات (۱۷-۱۵) دارای نمره (۲۰-۴)، سازماندهی اطلاعات (۱۸-۲۴) دارای نمره (۷-۳۵) و تبادل اطلاعات (۲۵-۳۰) دارای نمره (۶-۳۰) و نهایتاً نمره کل (۳۰-۱۵۰) می‌باشد. این پرسشنامه، مبتنی بر همان پنج قابلیت استاندارد سواد اطلاعاتی مصوب «انجمن کتابخانه‌های دانشکده‌ای و پژوهشی» است. برای توسعه ابزار پژوهش مورد نظر، به منابع چاپی و الکترونیکی متعددی رجوع شد و در نهایت به دلیل اینکه مهارت‌ها و خصوصیات معرفی شده در کتاب تایلر، آرت، سولومون و ویلیامسون (۲۰۰۷) از جامعیت و کفایت لازم برخوردار و قابل استفاده برای جمیعت دانشجویی مورد نظر بود، انتخاب شد. براساس این ۵ قابلیت، یک پرسشنامه ۳۰ گویه‌ای از نوع لیکرت تهیه شد. برای تعیین میزان مناسب بودن گویه‌های پرسشنامه، پس از اجرای آن بر روی یک نمونه ۷۸ نفری، توان افتراقی تک تک گویه‌ها مورد محاسبه قرار گرفتند و گویه‌هایی که از توان افتراقی کمتر از ۱/۵ برخوردار بودند، حذف شدند، یا مورد بازنویسی قرار گرفتند که در نهایت؛ یک پرسشنامه ۳۰ گویه‌ای که گویه‌های آن حداقل دارای توان افتراقی ۱/۵ و بالاتر بودند، تهیه و برای تحلیل‌های بیشتر مورد استفاده قرار گرفت. پس از بررسی توان افتراقی گویه‌ها، به تعیین روایی صوری، محتوایی، و نیز روایی سازه آن پرداخته شد و در نهایت میزان پایایی آن نیز به روش هم سانی درونی، مورد بررسی و تأیید قرار گرفت (یزدانی، ۱۳۹۱). نمره گذاری پرسشنامه براساس طیف لیکرت پنج درجه‌ای (کاملاً مخالف (۱)، مخالف (۲)، تاحدودی موافق (۳)، موافق (۴)، کاملاً موافق (۵)) تنظیم شده است.

د) راهبردهای مطالعه: این پرسشنامه یک ابزار خود گزارشگری می‌باشد. این پرسشنامه دارای ۱۰ سؤال بوده و از شرکت کنندگان خواسته می‌شود تا موافقت خود را با هر یک از آیتم‌ها در یک مقیاس پنج درجه‌ای (کاملاً مخالف (۱)، مخالف (۲)، تاحدودی موافق (۳)، موافق (۴)، کاملاً موافق (۵)) درجه بندی کنند. در این پژوهش از اندازه گیری ۳۹ آیتمی که توسط هاراکویچ و همکاران (۲۰۰۰) به کار برده‌اند، استفاده شده است. این معیار ۳۹ آیتمی از پنتریچ و دی گروت (۱۹۹۰) و پنتریچ، اسمیت، گارسیا و مکاچی (۱۹۹۳) اقتباس شده است. در پژوهش‌های هاراکویچ و همکاران (۲۰۰۰)



آلای کرونباخ به دست آمده سطوح قابل قبولی برای پنج آیتم پردازش عمیق (آلfa برابر با ۷۶ درصد) و پنج آیتم پردازش سطح ظاهری (آلای کرونباخ برابر با ۲۳ درصد) را گزارش می‌دهد. هاراکویچ و همکاران (۲۰۰۰) گزارش می‌دهند که به نظر می‌رسد دو بعد از مهارت‌های مطالعه وجود دارند: پردازش عمیق و پردازش سطح ظاهری.

یافته‌های پژوهش

یافته‌های توصیفی مربوط به سن نشان می‌دهد که ۴ گروه سنی برای افراد منتخب در نمونه در پرسشنامه طراحی شده است گروه اول (کمتر از ۳۰ سال) دارای درصد فراوانی ۶ (۱۱ نفر)، گروه دوم (۳۰ تا ۴۰ سال) دارای درصد فراوانی ۳۹ (۶۸ نفر)، گروه سوم (۴۱ تا ۵۰ سال) دارای درصد فراوانی ۴۰ (۷۰ نفر) و گروه چهارم (بالاتر از ۵۰ سال) دارای درصد فراوانی ۱۵ (۲۶ نفر) می‌باشد. همچنین توزیع فراوانی متغیر کیفی چند سطحی سن می‌باشد که پاسخ‌دهندگان در گروه سنی ۴۱ تا ۵۰ سال (گروه سوم) نسبت به بقیه دارای بیشترین فراوانی و گروه سنی پایینتر از ۳۰ سال (گروه اول) دارای کمترین مقدار فراوانی می‌باشند.

یافته‌های توصیفی مربوط به تحصیلات نشان می‌دهد که گروه اول (کارشناسی) دارای درصد فراوانی ۵۹ (۱۰۳ نفر) و گروه دوم (کارشناسی ارشد و بالاتر) دارای درصد فراوانی ۴۱ (۷۲ نفر) می‌باشد.

یافته‌های توصیفی مربوط به سابقه کاری نشان می‌دهد که ۳ گروه برای افراد منتخب در نمونه در پرسشنامه طراحی شده است. گروه اول (کمتر از ۱۰ سال) دارای درصد فراوانی ۲۴ (۴۳ نفر)، گروه دوم (۱۱ تا ۲۰ سال) دارای درصد فراوانی ۶۲ (۱۰۹ نفر)، گروه سوم (بیشتر از ۲۰ سال) دارای درصد فراوانی ۱۴ (۲۳ نفر) می‌باشد. همچنین توزیع فراوانی متغیر کیفی چند سطحی می‌باشد که پاسخ‌دهندگان در گروه ۱۱ تا ۲۰ سال (گروه دوم) نسبت به بقیه دارای بیشترین فراوانی و گروه پایینتر از ۱۰ سال (گروه اول) دارای کمترین مقدار فراوانی می‌باشند.

یافته‌های توصیفی مربوط به پایه تحصیلی دانش آموزان نشان می‌دهد که ۳ گروه برای افراد منتخب در نمونه در پرسشنامه طراحی شده است. گروه اول (پایه هفتم) دارای درصد فراوانی ۳۸ (۷۳ نفر)، گروه دوم (پایه هشتم) دارای درصد فراوانی ۳۱ (۶۱ نفر)، گروه سوم (پایه نهم) دارای درصد فراوانی ۵۹ (۳۱ نفر) می‌باشد. همچنین توزیع فراوانی متغیر کیفی چند سطحی می‌باشد که پاسخ‌دهندگان در گروه پایه هفتم (گروه اول) نسبت به بقیه دارای بیشترین فراوانی و گروه پایه نهم (گروه سوم) دارای کمترین مقدار فراوانی می‌باشند.

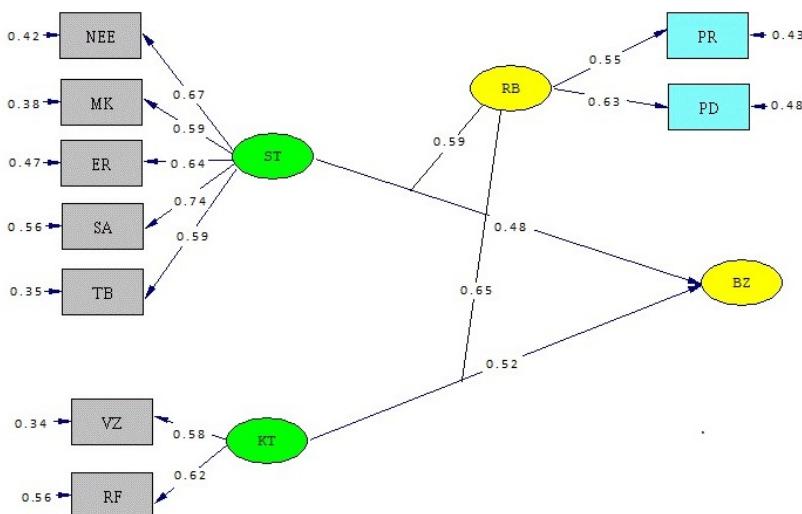
مشخصه‌های آمار توصیفی و آزمون آزمون کولموگروف-اسمیرنف متغیرهای پژوهش در جدول (۲) نشان داده شده است.

جدول ۲: آمار توصیفی و آزمون کولموگروف-اسمیرنف متغیرهای پژوهش

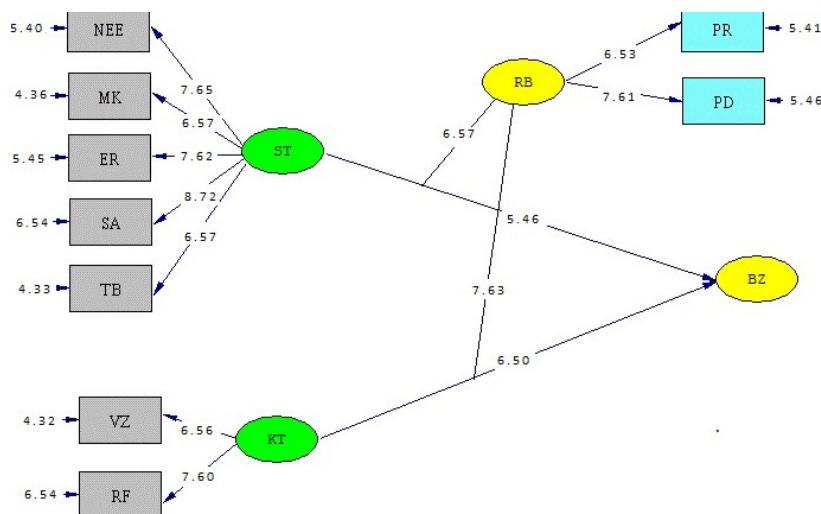
| متغیر | میانگین | انحراف معیار | KM | سطح معناداری | وضعیت |
|-------------------|---------|--------------|-------|--------------|-------|
| بهزیستی تحصیلی | ۳۰/۹۵ | ۷/۳۵ | ۱/۱۷۰ | ۰/۱۲۹ | نرمال |
| وضوح تدریس | ۲۴ | ۵/۶۳ | ۱/۰۷۶ | ۰/۱۹۷ | نرمال |
| رفتار معلم | ۱۶/۹۷ | ۳/۳۳ | ۱/۲۱۳ | ۰/۱۱۸ | نرمال |
| کیفیت تدریس | ۴۰/۹۷ | ۷/۹۶ | ۰/۹۹۳ | ۰/۲۷۷ | نرمال |
| پردازش سطحی | ۱۳/۸۰ | ۳/۱۰ | ۱/۱۶۲ | ۰/۱۳۸ | نرمال |
| پردازی عمیق | ۱۰/۱۴ | ۲/۵۹ | ۱/۰۱۶ | ۰/۲۲۳ | نرمال |
| راهبردهای مطالعه | ۵/۲۹ | ۱/۱۲ | ۱/۲۷۶ | ۰/۰۷۷ | نرمال |
| نیاز اطلاعاتی | ۱۳/۶۸ | ۳/۱۶ | ۱/۱۶۶ | ۰/۱۳۳ | نرمال |
| مکان یابی اطلاعات | ۲۴ | ۵/۶۳ | ۱/۰۷۶ | ۰/۱۹۷ | نرمال |
| ارزشیابی اطلاعات | ۸/۴۵ | ۱/۷۵ | ۱/۱۵۶ | ۰/۱۳۸ | نرمال |
| سازماندهی اطلاعات | ۱۹/۸۱ | ۴/۳۸ | ۱/۲۷۶ | ۰/۰۷۶ | نرمال |
| تبادل اطلاعات | ۱۷/۲۶ | ۴/۷۰ | ۱/۰۰۸ | ۰/۳۳۱ | نرمال |
| سواد اطلاعاتی | ۱۳/۹۳ | ۲/۶۱ | ۱/۱۲۳ | ۰/۱۶۱ | نرمال |

جدول (۲) نشان می‌دهد میانگین تمامی مولفه‌ها بالاتر از عدد ۳ می‌باشد و از آنجایی که در طیف ۵ گزینه‌ای که انتخاب شده میانگین بالاتر از ۳ نشان‌دهنده موافق بودن وضعیت آن متغیر در جامعه آماری فوق می‌باشد از این‌رو این عامل نشان‌دهنده موافق بودن پاسخ‌دهندگان با این مؤلفه می‌باشد. مطابق اطلاعات جدول (۲) سطح معناداری آزمون کولموگروف-asmirnف برای همه متغیرها مورد مطالعه بیشتر از ۰/۰۵ می‌باشد. لذا نتیجه آزمون برای هیچ یک از متغیرها معنی دار نیست و در نتیجه توزیع همه متغیرها نرمال می‌باشد بنابراین می‌توان از آزمون‌های پارامتریک برای آزمودن فرضیه‌های پژوهش استفاده کرد.

مدل معادلات ساختاری نهایی برای سنجش رابطه سواد اطلاعاتی و کیفیت تدریس معلمان با بهزیستی تحصیلی با نقش تعدیلگر راهبردهای مطالعه دانش آموزان استفاده شده است. مدل نهایی در شکل‌های (۷) و (۸) ارائه شده است. این مدل با اقتباس از برونداد نرم‌افزار لیزرل ترسیم شده است.



شکل ۳: نتایج تائید مدل معادلات ساختاری فرضیات تحقیق



شکل ۴: آماره معناداری (t-value) نتایج تائید مدل معادلات ساختاری فرضیات تحقیق

از آنجا که شاخص ریشه میانگین مجددرات تقریب برابر ۰,۰۴۸ است. مدل از برآزندگی خوبی برخوردار است. سایر شاخص‌های نیکوئی بازش نیز در بازه مورد قبول قرار گرفته‌اند که در جدول (۴-۹) آمده است.

$$\frac{74.54}{33} = 2.25 \frac{\chi^2}{df}$$

جدول ۴-۹: شاخص‌های نیکوئی بازش مدل ساختاری فرضیات تحقیق

| شاخص برآزندگی | RMSEA | GFI | AGFI | NFI | NNFI | IFI |
|-------------------|-------|------|------|------|------|------|
| مقادیر قبل قبول | <0,1 | >0,9 | >0,9 | >0,9 | >0,9 | -1 |
| مقادیر محاسبه شده | 0,048 | 0,98 | 0,91 | 0,95 | 0,93 | 0,96 |

نتیجه گیری

نتایج مربوط به فرضیه اول نشان داد قدرت رابطه سواد اطلاعاتی با بهزیستی تحصیلی برابر ($0,48$) محاسبه شده است که نشان می‌دهد همبستگی مطلوب است. آماره t آزمون نیز ($5,46$) بدست آمده است که بیشتر از مقدار بحرانی t در سطح خطای 5% یعنی ($1,96$) بوده و نشان می‌دهد همبستگی مشاهده شده معنادار است. بنابراین می‌توان گفت رابطه بین سواد اطلاعاتی معلمان با بهزیستی تحصیلی دانش آموزان رابطه معناداری وجود دارد. سواد اطلاعاتی مهارتی است که برای بقاء در عصر اطلاعات و فناوری‌های اطلاعاتی لازم می‌باشد در عین حال و از دیدگاهی کاربردی این مهارت شامل مجموعه‌ای از مهارت‌های مشخص‌تر است که موارد استفاده عینی دارد (Ahmadi&etal,2015). یادگیری مدام‌العمر" و "یادگیری مستقل" از جمله کاربردهایی است که بسیاری از متون برای سواد اطلاعاتی در نظر گرفته‌اند باسواندن افرادی مستقل به شمار می‌روند که آموخته‌اند چگونه بیاموزند. آن‌ها خودرا برای فرآگیری مدام‌العمر آمده کرده‌اند زیرا همواره قادرند نیازهای اطلاعاتی خود را برای هر کار و تصمیم به سادگی شناسایی کنند (Ghadampour&etal,2018). به همین دلیل همه به فرآگیری سواد اطلاعاتی نیازمندند زیرا با توجه به تحولات سریع محیط اطلاعاتی، نیاز به دانستن برخی مهارت‌ها ضروری است. معلمانی که دارای سطوح بالایی از سواد اطلاعاتی و دانشی باشند بهتر می‌توانند دانش آموزان خود را در مسیر پیشرفت تحصیلی کمک نمایند (بهرامی،^{۱۳۹۵}). نتایج این فرضیه با یافته‌های پژوهش (Jalali & Sadeghi,2017) و (Karantzas&etal,2017) مطابقت دارد و پشتیبانی می‌شود.

نتایج مربوط به فرضیه دوم نشان داد قدرت رابطه کیفیت تدریس با بهزیستی تحصیلی برابر ($0,52$) محاسبه شده است که نشان می‌دهد همبستگی مطلوب است. آماره t آزمون نیز ($6,50$) بدست آمده است که بیشتر از مقدار بحرانی t در سطح خطای 5% یعنی ($1,96$) بوده و نشان می‌دهد همبستگی مشاهده شده معنادار است. بنابراین می‌توان گفت بین کیفیت تدریس معلمان با بهزیستی تحصیلی دانش آموزان رابطه معناداری وجود دارد. روش‌های تدریس با کیفیت بالا، تأثیرات مثبتی روی بازده تحصیلی و علاقه و انگیزش دانش آموزان نسبت به مدرسه و کلاس درس می‌گذارد (Hekmatiyan&etal,2018). و ازبی علاقگی، دلزدگی و خستگی یادگیرندگان نسبت به تکالیف و درس می‌کاهد (Naumann&etal,2019). بنابراین دانش آموزان می‌توانند در کلاس درس با اشتیاق فراوان به تدریس معلم توجه کنند.

نتایج این فرضیه با یافته‌های پژوهش‌های (Tuominen&etal,2020) مطابقت دارد و پشتیبانی می‌شود.

نتایج مربوط به فرضیه سوم نشان داد که قدرت رابطه مستقیم میان کیفیت تدریس معلمان با بهزیستی تحصیلی ($0,52$) محاسبه شده است که نشان می‌دهد همبستگی مطلوب است. آماره t آزمون نیز ($6,50$) بدست آمده است که بزرگ‌تر از مقدار بحرانی t در سطح خطای 5% یعنی ($1,96$) بوده و نشان می‌دهد همبستگی مشاهده شده معنادار است. اثر غیر مستقیم کیفیت تدریس معلمان با بهزیستی تحصیلی در صورت وجود متغیر تعدیلگر راهبردهای مطالعه ($0,65$) محاسبه شده است که نشان می‌دهد همبستگی مطلوب است. آماره t آزمون نیز ($7,63$) بدست آمده است که بزرگ‌تر از مقدار بحرانی t در سطح خطای 5% یعنی ($1,96$) بوده و نشان می‌دهد همبستگی مشاهده شده معنادار است.

با توجه به کمتر بودن اثر مسیرهای غیر مستقیم بنابراین وجود متغیر تعدیلگر راهبردهای مطالعه تأثیر را افزایش می‌دهد و نقش تعدیلگر راهبردهای مطالعه در فرضیه حاضر مورد تأیید واقع می‌شود. بنابراین می‌توان گفت بین کیفیت تدریس معلمان با بهزیستی تحصیلی با نقش تعدیلگر راهبردهای مطالعه دانش آموزان رابطه معناداری وجود دارد.

کیفیت تدریس نقش مهمی در بهبود بهزیستی تحصیلی دارد. همچنین تأثیرات مهمی بر احساس رضایت و تعلق دانش آموزان نسبت به مدرسه و کلاس درس دارد. اگر کیفیت تدریس و محیط یادگیری به نحوی شکل داده شوند که نیازهای دانش آموزان را برآورده سازد، هیجان‌های مرتبط را به وجود می‌آورند (Bashardoust&etal,2020). بنابراین ایجاد یادگیری در چنین محیط‌هایی به لحاظ ذهنی برای یادگیرنده‌گان ارزشمندتر است. تدریس با کیفیت باید منجر به مشارکت ذهنی یادگیرنده در کلاس شود. یادگیرنده را به چالش علمی بکشاند (Bergery&etal,2019).

بهبود وضوح و روشنی تدریس، ارائه منسجم و ساختارمند معلم و فعال ساختن دانش آموزان در انجام تکالیف منجر خواهد شد که احساس دانش آموز را از کنترل بر یادگیری خود افزایش می‌دهد و همچنین دانش آموزان ارزش بیشتری به محتوای دروس خواهد داد (Dong&etal,2019). نتایج این فرضیه با یافته‌های پژوهش‌های (Lazarides&etal,2021) و (Magen-Nagar& Shachar,2017) مطابقت دارد و پشتیبانی می‌شود.

نتایج مربوط به فرضیه چهارم نشان داد که قدرت رابطه مستقیم میان سواد اطلاعاتی با بهزیستی تحصیلی (۰,۴۸) محاسبه شده است که نشان می‌دهد همبستگی مطلوب است. آماره t آزمون نیز (۵,۴۶) بدست آمده است که بزرگتر از مقدار بحرانی t در سطح خطای ۵٪ (۱,۹۶) بوده و نشان می‌دهد همبستگی مشاهده شده معنادار است. اثر غیر مستقیم سواد اطلاعاتی با بهزیستی تحصیلی در صورت وجود متغیر تعدیلگر راهبردهای مطالعه (۰,۵۹) محاسبه شده است که نشان می‌دهد همبستگی مطلوب است.

آماره t آزمون نیز (۶,۵۷) بدست آمده است که بزرگتر از مقدار بحرانی t در سطح خطای ۵٪ (۱,۹۶) بوده و نشان می‌دهد همبستگی مشاهده شده معنادار است. با توجه به کمتر بودن اثر مسیر مستقیم از مسیرهای غیرمستقیم بنابراین وجود متغیر تعدیلگر راهبردهای مطالعه تأثیر را افزایش می‌دهد و نقش تعدیلگر راهبردهای مطالعه در فرضیه حاضر مورد تأیید واقع می‌شود. بنابراین می‌توان گفت که بین سواد اطلاعاتی معلمان با بهزیستی تحصیلی با نقش تعدیلگر راهبردهای مطالعه دانش آموزان رابطه معناداری وجود دارد. راهبردهای مطالعه و یادگیری ابزاری است که در حل مشکلات تحصیلی مورد استفاده قرار می‌گیرد و به دانش آموزان کمک می‌کند تا مهارت‌هایی را که در طول دوران تحصیل به آن نیاز دارند رشد و توسعه دهد، رفتارهایی تقویت این راهبردها به فرد کمک می‌کند تا با تکیه بر توانایی خود و کشف و تقویت آنها به پیشرفت تحصیلی دست یابند (Esmaeil Pounaki&etal,2016).

زمانی این مساله اهمیت بیشتری پیدا می‌کند که بدانیم بسیاری از این افراد توانایی‌های لازم را کسب موفقیت را دارند ولی موفق نمی‌شوند. نظریه‌های شناخت گرایی بیانگر این واقعیت هستند که یادگیرنده عامل اصلی و مهم کسب اطلاعات محسوب می‌شود. راهبردهای مطالعه و یادگیری با تسهیل فرایندهای یادگیری دانش آموزان عملکرد تحصیلی آنان را بهبود می‌بخشند.

نتایج این فرضیه نیز با یافته‌های تحقیق (Hurd& Singh,2020) و (Johnson&etal,2019) مطابقت دارد و پشتیبانی می‌شود. در این راستا پیشنهاد می‌گردد مسئولین آموزشی مدارس برای تدریس از معلمانی استفاده نمایند که با چگونگی استفاده و کاربست روش‌های تدریس فعال، مشارکتی و مبتنی بر حل مسئله در فرآیند آموزش‌های کلاسی آشنا بوده و بر استفاده از ارزشیابی باز و تأکید بر انجام پروژه‌ها منجر به تقویت ادراک و یادگیری مستقل و عمیقتر دانش آموزان اصرار ورزند و یا با برگزاری کارگاه‌های آموزشی معلمان مدارس را برای این مهم آماده سازند. از طرفی با توجه به اهمیت

راهبردهای مطالعه توصیه می‌شود که در امر آموزش دانش آموزان مدنظر قرار بگیرد و معلمان و مسولان آموزش و پرورش تلاش کنند تا دانش آموزان را با این راهبردها آشنا سازند و شرایطی را فراهم نمایند تا این راهبردها را به دانش آموزان آموزش دهند.

در نهایت باید اذعان نمود که مدیران ادارات آموزش و پرورش و مدارس با آگاهی از نقش مؤثر و مهم جو کلاس درس در افزایش بهزیستی تحصیلی دانش آموزان، با استفاده از راهبردهای آموزشی مناسب، احساس اشتیاق و بهزیستی را هر چه بیشتر در دانش آموزان پرورش دهند. یکی از محدودیت‌های وارد شده به پژوهش حاضر عدم تعمیم نتایج پژوهش به سازمانهای آموزشی در سطوح دیگر می‌باشد، لذا به محققان آتی پیشنهاد می‌شود مشابه این پژوهش در سازمانهای آموزشی دیگر و یا سایر مقاطع تحصیلی انجام گیرد و نتایج دو پژوهش با یکدیگر مقایسه گردد.

References

- Ahmadi, M., Sharif, A., Nowkarizi, M. (2015). From 2002 Information Literacy Standards to 2016 Framework for Information Literacy for Higher Education. *Library and Information Science Research*, 6(2), 97-119. doi: 10.22067/riis.v6i2.56228
- Babaei Shirvani Z, Faramarzi M, Naderi H, Fakhri S. Relationship between Studying and Learning Strategies and Academic Performances in Medical Sciences Students. *Educ Strategy Med Sci*. 2015; 8 (3):165-170
- Bashardoust, N., Ghadiri, D., Haghani, S. O., Bagheri, S. S., & Mirfarhadi, N. (2020). Effective criterion on theoretical and practical Teaching from Guilan Dental Students' Viewpoint. *Research in Medical Education*, 12(2), 31-38.
- Bergey, B. W., Parrila, R. K., Laroche, A., & Deacon, S. H. (2019). Effects of peer-led training on academic self-efficacy, study strategies, and academic performance for first-year university students with and without reading difficulties. *Contemporary Educational Psychology*, 56, 25-39.
- Broadbent, J., & Poon, W. L. (2015). Self-regulated learning strategies & academic achievement in online higher education learning environments: A systematic review. *The Internet and Higher Education*, 27, 1-13.
- Dong, Q. W., Wang, S. M., Han, F. J., & Zhang, R. D. (2019). Innovative research and practice of teachers' teaching quality evaluation under the guidance of 'Innovation and Entrepreneurship'. *Procedia Computer Science*, 154, 770-776.
- Esmaeil Pounaki, E., Esmaili Givi, M. R., & Fahimnia, F. (2016). Media literacy and information literacy and its impact on entrepreneurial ability. *Human Information Interaction*, 2(4), 64-76.
- Esmaeili, A., Rahimi, S., Moradi, M. (2019). The relationship between information literacy and the ability of library users to spot fake news based on the components of IFLA infographic. *National Studies on Librarianship and Information Organization*, 30(1), 7-26. doi: 10.30484/nastinfo.2019.2304. (In Persian).
- Gaertner H. (2014). Effects of student feedback as a method of selfevaluating the quality of teaching. *Stud Educ Eval*. 42:91-9.
- García-Pérez, D., Fraile, J., & Panadero, E. (2021). Learning strategies and self-regulation in context: How higher education students approach different courses, assessments, and challenges. *European Journal of Psychology of Education*, 36(2), 533-550.
- Ghadampour, E., radmehr, F., yousefvand, L. (2018). The effect training of assertiveness program on academic well-being girl students in first grade. *The Journal of New Thoughts on Education*, 14(3), 165-180. doi: 10.22051/jontoe.2018.17096.1938

- Harland T, Raja Hussain RM, Bakar AA. (2014). The scholarship of teaching and learning: Challenges for Malaysian academics. *Teach High Educ.* 19(1):38-48.
- Hekmatian, M., nooshadi, N., nikdel, F. (2018). Prediction of Academic Boredom at Social studies Lesson Based on Teacher affective support, Teaching Quality and Classroom structure. *Educational Psychology*, 14(49), 29-51. doi: 10.22054/jep.2018.29765.2145
- Hurd, F., & Singh, S. (2020). ‘Something has to change’: A collaborative journey towards academic well-being through critical reflexive practice. *Management Learning*, 1350507620970723.
- Jalali, M., & Sadeghi, A. (2017). The effect of the transition school to university readiness program on career adaptability and academic well-being on freshman students. *Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education*, 23(1), 27-47.
- Jameson, J., & Walsh, M. E. (2017). Tools for evidence-based vascular nursing practice: Achieving information literacy for lifelong learning. *Journal of Vascular Nursing*, 35(4), 201-210.
- Johnson, A., Galla, B. M., & Fraundorf, S. H. (2019). Perceiving effort as poor learning: The misinterpreted-effort hypothesis of how experienced effort and perceived learning relate to study strategy choice. *Cognitive psychology*, 115, 101237.
- Kaleem, M. M., & Zaheer, A. (2019). Measurement of Online User Information Literacy Satisfaction: An Empirical Study. *Journal of Social Sciences & Humanities* (1994-7046), 27(1).
- Karantzas I, Spitzmüller C. Personality (2017), The relationship between information literacy and self-control of employees with organizational climate, Proceedings of the International Conference on Mobile Business (ICMB'06) IEEE.2006
- Kenchaiah, S., & Krishna, P. (2017). Comparative study of case based learning with traditional teaching method in pharmacology for second year MBBS students. *International Journal of Basic & Clinical Pharmacology*, 5(4), 1210-1214.
- Lazarides, R., Fauth, B., Gaspard, H., & Göllner, R. (2021). Teacher self-efficacy and enthusiasm: Relations to changes in student-perceived teaching quality at the beginning of secondary education. *Learning and Instruction*, 73, 101435.
- Magen-Nagar, N., & Shachar, H. (2017). Quality of teaching and dropout risk: A multi-level analysis. *Journal of Education for Students Placed at Risk (JESPAR)*, 22(1), 9-24.
- Muelas, A., & Navarro, E. (2015). Learning strategies and academic achievement. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 165, 217-221.
- Naumann, A., Rieser, S., Musow, S., Hochweber, J., & Hartig, J. (2019). Sensitivity of test items to teaching quality. *Learning and Instruction*, 60, 41-53.
- Öztürk, M., & Çakiroğlu, Ü. (2021). Flipped learning design in EFL classrooms: implementing self-regulated learning strategies to develop language skills. *Smart Learning Environments*, 8(1), 1-20.
- Qasmi'A. (2006). Check the status of graduate students information literacy and information literacy standards compliance, PhD thesis Librarian, Ferdowsi University of Mashhad. (In Persian).
- Rais Dana, F.L. (1397). Information literacy and learning technology. The growth of educational technology. 33 (7). 8-6. (In Persian)
- salehizadeh, M., Ghourchian, N., mohammad davoudi, A. (2020). Presentation of Conceptual Model Factors Affecting the Quality of Teaching of Professors of University of Farhangian with a Basis Based Data Theory Approach. *Journal of New Approaches in Educational Administration*, 11(43), 69-92.
- Soheili, F., Solgi, Z., & Maimatabadi, Z. (2021). The Role of Additional Book Reading Programs on Students’ Metacognitive Awareness of Reading Strategies. *Research on Information Science & Public Libraries*, 27(2), 293-325.



- Tuominen, H., Niemivirta, M., Lonka, K., & Salmela-Aro, K. (2020). Motivation across a transition: Changes in achievement goal orientations and academic well-being from elementary to secondary school. *Learning and Individual Differences*, 79, 101854.
- UNESCO. (2008). Information for all program me. Retrieved from www. UNESCO.org.



Research Paper

Meta-analysis of the Antecedents of Knowledge Hiding in Organizations

kamran Nazari¹ , Peyman Akbari²

1- Assistant Professor, Public Management Department, Payame Noor University, Tehran, Iran.

2- Assistant Professor, Department of Public Administration, Payam Noor University, Tehran, Iran

Receive:

14 January 2022

Revise:

16 February 2022

Accept:

01 March 2022

Published online:

14 March 2022

Abstract

The present study dealt with the antecedents of knowledge concealment with the aim of meta-analysis. This research, in terms of purpose, is descriptive, and in terms of the type of practical use, and in terms of the type of data, it is quantitative research. The statistical population of this research included domestic and foreign related individuals during the years 2016 to 2022, and 25 cases were included in the analysis process using a targeted non-random sampling method. Selected studies were analyzed using MAXQDA 20 software (to find effective factors) and CMA2 software (comprehensive meta-analysis software). Among the antecedents of knowledge hiding, 7 effect sizes are large (more than 0.5), 2 effect sizes are medium (between 0.3 and 0.5). In other words, leadership, organizational structure, knowledge ownership, technical knowledge, knowledge sharing perspective, psychological characteristics of employees, human resource management had the largest effect size. Also, among the antecedents of the relationship between knowledge concealment and competitive work environment, there were 5 large effect sizes, 2 medium effect sizes, and these factors including technology, organizational structure, micro factors, macro factors, and individual factors had the greatest effect. Also, among the antecedents of the relationship between knowledge concealment and organizational justice, there were 6 large effect sizes and 3 medium effect sizes, which include procedural justice, interactive justice, distributive justice, organizational commitment, challenges and diversity, open organizational systems. They had the most effect. In the end, it is suggested that the managers of the organizations provide the possibility of holding activities such as friendly gatherings outside the work environment, which leads to the increase of friendly relations and the reduction of interpersonal distrust.

Keywords:

Competitive work environment, knowledge hiding, meta-analysis, knowledge sharing

Please cite this article as (APA): Nazari, K., & Akbari, P. (2022). Meta-analysis of knowledge concealment antecedents in organizations. *Management and Educational Perspective*, 3(4), 103-118.

| | | |
|---|---|--|
| Publisher: Institute of Management fekrenoandish | https://dx.doi.org/10.22034/JMEP.2022.329604.1100 | |
| Corresponding Author: Peyman Akbari | https://dorl.net/dor/20.1001.1.27169820.1400.3.4.6.6 | |
| Email: peymanakbari3537@pnu.ac.ir | Creative Commons: CC BY 4.0 | |



Extended Abstract

Introduction

Today, knowledge is the most important asset and the biggest competitive advantage of many organizations. However, in today's highly variable organizations, the biggest and most complex problem of organizations is collecting and storing, retrieving, searching, distributing and retrieving knowledge. Exploitation of knowledge and intellectual property is a subject that is currently of interest to scientists. In order to achieve its goals, every organization uses a collection of knowledge that has been accumulated by each individual and in their minds. If these knowledges are not used, we can expect the failure of the organization or the high costs caused by the repetition of some decision-making processes and the lack of optimal use of experience and decision-making records. For this reason, leading organizations collect latent knowledge from personnel and work groups, which is called knowledge capital. In recent years, various organizations and companies have started joining the knowledge process, and new concepts such as knowledge work, knowledge work, knowledge management, and knowledge organizations indicate the intensification of this process. A knowledge organization achieves capabilities that can make a great power out of a small force. Such organizations are facing new challenges. Today, the competitive environment of organizations has become more complicated and changing. Continuous changes in knowledge have also created a new imbalance situation for organizations. The endless flow of knowledge has put markets in a constant state of change, which requires organizations to make continuous changes (Rahmi, 2015). Today, the capital of an organization is not only the financial and physical capital, but the knowledge capital of people is more important than the two and has been noticed by managers. In other words, human resource management is a complex aspect of knowledge management. In these organizations, knowledge management is used to optimize communication between employees and between high levels of management. Knowledge management in these organizations helps to create a culture of knowledge sharing among employees. Although knowledge can be acquired by individuals, but for it to be useful, it is necessary for all members of the group to participate in it. Knowledge is a concept beyond data and information. Knowledge refers to the collection of information, the practical solutions related to it, the results of its application in various decisions, the training related to it, the attitude of people in jobs and various responsibilities related to it. Each person's knowledge, even in a specific case, may be different from others. Knowledge is the basis of each person's skill, experience and expertise (Babaei Meybodi and Alirezaei, 2020). In the organization, knowledge is defined as what people know about their customers, products, processes, mistakes and organizational successes. Knowledge can exist in information bases, administrative departments or other internal and external sources of the organization. By all means, organizational knowledge is acquired over time and enables the organization to achieve a deeper understanding and lead its organizational formations with cleverness and intelligence, which are the characteristics of intelligence.

Theoretical foundations

In today's turbulent world, knowledge is the most important competitive advantage of organizations. This makes it necessary for organizations to take action to maintain and continue this competitive advantage. With the development of knowledge management and the increase of knowledge-based organizations, the change in the competitive environment of organizations has intensified and the environment of organizations is moving towards dynamism. Today, managers are eager to manage organizational knowledge so that they can benefit from its useful results. One of the necessary behaviors for knowledge management is the sharing of knowledge among the people of the organization, and this behavior occurs when a person has a desire to help others or learn from others in order to develop new capabilities in the organization. Since the organization cannot force its employees to share their knowledge with other employees and there is no compulsion, knowledge sharing will not happen until the individual wants to. The concept of hiding knowledge is as old as the topic of knowledge management itself. But it is a behavior that



has been less researched. Identifying and explaining the effective factors on hiding knowledge is one of the solutions that can help the organization to move towards a knowledge-oriented and learning organization (Oliveira et al, 2018). According to the view of "knowledge is power", people usually hide knowledge so as not to lose their competitive advantage, and despite many researches in the field of knowledge sharing and the efforts of managers, organizations find it very difficult to achieve knowledge sharing. effective among their employees. Researchers have focused more on promoting the desired activities of the organization, especially knowledge sharing, and less attention has been paid to the reasons why people hide knowledge (Hosseinzadeh, and Miri, 2018).

Research Methodology

In terms of purpose, this research is applied, its nature is descriptive-analytical, and its method of implementation is meta-analysis, which is a systematic review and meta-analysis (Systematic Reviews and Meta-Analyses) that examines the meta-analysis of the antecedents of knowledge concealment. pay the statistical population of this research included domestic and foreign related individuals during the years 2016 to 2022, and 25 cases were entered into the analysis process using a non-random purposeful sampling method.

Research findings

The Q test was used to check the homogeneity of the studied studies and it can be claimed with 95% confidence that the null hypothesis that the studies are homogenous is rejected and the hypothesis of heterogeneity among the studies is confirmed. In order to avoid publication bias, the funnel diagram and safe N of error were used. The results showed that as the studies are drawn to the bottom of the funnel, their standard error will increase and their publication bias will increase. The results of linear regression show that at the 95% confidence level, the cut-off value is equal to 1.26935 and the test statistic is 0.58840. Since the value of p is one domain ($p=0.42036$) and two domains ($p=0.81547$), it means that the null hypothesis that the funnel plot is symmetrical and that there is no diffusion bias is confirmed. Rosenthal's safe-from-error (N) test shows the number of missing studies (with a mean effect equal to zero), which must be added to the analyzes to obtain statistical insignificance of the overall effect. Based on the results of the above table, it can be seen that 986 more studies need to be conducted and checked so that the p value of the two combined strains does not exceed 0.05, so 986 more studies must be done in order to reach the final results of calculations and analysis. If an error occurs, this indicates the high accuracy and accuracy of the information and results obtained in this research.

Conclusion and Discussion

The results of the meta-analysis of the reviewed studies showed that organizational justice, leadership style, organization design, competitive work environment and human resource management are effective on knowledge concealment in organizations, and this effect size in the reviewed studies is for combined effects. Fixed and random are equal to 0.629 and 0.603 respectively. The results of this research question, with the results of studies such as (Kamalipour et al, 2020), (Valikhani Dehaqani, and Mohammadi, 2022), (Babaei et al, 2020), (Manochehri et al, 2018), (Mehrabi Taleghani and Mohammadian Saravi, 2018), it is both side and straight. In explaining these findings, it can be said that hiding knowledge may be related to employees' fear of losing control and power over their knowledge. In addition, some employees try to protect their competitive advantage among colleagues, and since today knowledge is considered as a valuable asset and a strategic resource and capital, and providing services, quality and economic products without interest. Obtaining and managing this valuable resource is difficult and often impossible. Therefore, organizations need to be more productive from human capital, more efficient and effective learning of employees, satisfaction of customers and employees, prevention of repeating mistakes, reduction of rework, saving time, motivating creativity and innovation, etc. They should put knowledge in the center of their attention and manage it.

فراتحلیل پیشایندهای پنهان سازی دانش در سازمان‌ها

کامران نظری^۱، پیمان اکبری^۲

۱- استادیار گروه مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

۲- استادیار گروه مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

چکیده

پژوهش حاضر با هدفی فراتحلیل به پیشایندهای پنهان سازی دانش پرداخت. این پژوهش، از نظر هدف، توصیفی و از نوع استفاده کاربردی و از نظر نوع داده‌ها، پژوهشی کمی است. جامعه آماری این پژوهش شامل داخلی و خارجی مرتبط طی سال‌های ۲۰۱۶ تا ۲۰۲۲ بود که ۲۵ مورد با استفاده از روش نمونه‌گیری غیرتصادفی هدفمند به عنوان نمونه وارد فرآیند تحلیل شدند. پژوهش‌های منتخب با استفاده از نرم افزارهای 20 MAXQDA (برای یافتن عوامل موثر) و نرم افزار CMA2 (نرم افزار جامع فراتحلیل) مورد تحلیل قرار گرفتند. از بین پیشایندهای پنهان‌سازی دانش، تعداد ۷ اندازه اثر زیاد (بیشتر از ۰/۵)، ۲ اندازه اثر متوسط (بین ۰/۳ تا ۰/۵) و ۰۵ اندازه اثر کم (بین ۰/۰ تا ۰/۳) است. به عبارت دیگر رهبری، ساختار سازمانی، مالکیت دانش، دانش فنی، دیدگاه اشتراک دانش، ویژگی‌های روانشناختی کارکنان، مدیریت منابع انسانی دارای بیشترین اندازه اثر بودند. همچنین از بین پیشایندهای رابطه پنهان سازی دانش و محیط کار رقابتی، تعداد ۵ اندازه اثر زیاد، ۲ اندازه اثر متوسط بود که این عوامل شامل فناوری، ساختار سازمانی، عوامل خرد، عوامل کلان و عوامل فردی دارای بیشترین اندازه اثر بودند. همچنین از بین پیشایندهای رابطه پنهان سازی دانش و عدالت سازمانی، تعداد ۶ اندازه اثر زیاد، ۳ اندازه اثر متوسط بودند که این عوامل شامل عدالت رویه‌ای، عدالت تعاملی، عدالت توزیعی، تعهد سازمانی، چالش‌ها و تنواع، سیستم‌های باز سازمانی دارای بیشترین اندازه اثر بودند. در پایان پیشنهاد می‌شود که مدیران سازمان‌ها امکان برگزاری فعالیت‌هایی مانند گرد همایی‌های دوستانه و خارج از محیط کاری که به افزایش روابط دوستانه و کاهش عدم اعتماد بین فردی می‌انجامد، فراهم نمایند.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۱۰/۲۴

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۰/۱۱/۲۷

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۱۲/۱۰

تاریخ انتشار آفلاین: ۱۴۰۰/۱۲/۱۰

کلید واژه‌ها:

سرمایه اجتماعی،

شیوه‌های مدیریت منابع انسانی،

دانش‌بنیان،

اشتراک گذاری دانش.

لطفاً به این مقاله استناد کنید (APA): نظری، کامران، اکبری، پیمان. (۱۴۰۰). فراتحلیل پیشایندهای پنهان سازی دانش در سازمان‌ها. *فصلنامه مدیریت و چشم انداز آموزش*, ۱۰۳-۱۱۸.

| | |
|---|-----------------------------------|
|  https://dx.doi.org/10.22034/JMEP.2022.329604.1100 | ناشر: موسسه مدیریت فکر نو اندیش |
|  https://dorl.net/dor/20.1001.1.27169820.1400.3.4.6.6 | نویسنده مسئول: پیمان اکبری |
|  Creative Commons: CC BY 4.0 | ایمیل: peymanakbari3537@pnu.ac.ir |



مقدمه

در سال‌های اخیر، آشفتگی‌های محیطی، باعث شده است که سازمان‌ها همواره به فرآیندهای کلی مدیریتی، برای کسب موفقیت، بیشتر از قبل توجه نمایند. در این راستا، مدیریت دانش، نه تنها به عنوان یک عامل برای ایجاد ارزش مشتری در نظر گرفته می‌شود بلکه، یک ظرفیت کلیدی برای مدیریت نیز است. بنابراین اگر سازمان‌ها بخواهد مزیتی را کسب کنند، باید اطلاعات کافی در مورد ایجاد دانش، اشتراک‌گذاری دانش و بکارگیری آن در سازمان را داشته باشند. همانطور که اشتراک دانش یک فعالیت داوطلبانه است (Parvari et al, 2018)، سازمان‌ها در تلاش هستند تا راه‌هایی پیدا کنند که افراد را به اشتراک دانش خود با دیگر اعضاء تشویق نمایند. با توجه به اهمیت استراتژیک اشتراک دانش درون سازمان‌ها، چندین مطالعه برای بررسی سوابق رفتاری مرتبط با اشتراک دانش توسط افراد در محل کار انجام شد. این حقیقت که پنهان شدن دانش پدیده‌ای رایج در سازمان‌ها است، در سال ۲۰۱۶ در تحقیقی که توسط میل و میل انجام شد، بر جسته شد. این مطالعه نشان داد که ۷۶ درصد از کارمندان دانش خود را از همکاران خود پنهان می‌نمایند زیرا معتقدند که دانش به حریم خصوصی تعلق دارد، نباید به اشتراک گذاشته شود. (Haqit Kafash et al, 2011) وجود رفتار آگاهانه پنهان سازی را تأیید کرده و نشان داد که افراد حداقل یکبار رفتار پنهان سازی در محل کار را از خود نشان داده اند. در یک محیط تجاری رقبتی که پیشرفت‌ها بیشتر از نوع هنجار هستند تا استثنایات، برای سازمان‌ها الزامی شده است که به طور مداوم محصولات و خدمات خود را برای ماندن در بازار توسعه دهند. بنابراین بیشتر سازمان‌ها در ایجاد دانش سرمایه‌گذاری می‌کنند؛ با این حال، ایجاد دانش مستلزم کار گروهی است و اعضای تیم‌ها باید قادر باشند که دانش را در میان خود تقسیم کنند (Ahmadi, 2019). مطالعات تجربی توسط Ghanbari and Erfanizadeh, (2018) نشان دادند که رهبری در شرکت‌های مشاوره‌ای نقش مهمی در اجرای اثربخش فرآیندهای مدیریت دانش از جمله تسهیم دانش دارد. در حقیقت، تسهیم دانش به انتشار داوطلبانه مهارت‌ها و تجربه‌های اکتسابی با سایر افراد سازمان اشاره دارد. رابطه بین رهبری دانش محور و تسهیم دانش می‌تواند تحت تأثیر فرهنگ سازمانی باشد. (Memon et al, 2020) باور دارند که یک فرهنگ سازمانی مبتنی بر همکاری و همدلی نفس اساسی در خلق، تسهیم و انتقال دانش دارد. این نوع فرهنگ از ارتباطات و همکاری در میان کارکنان جهت تشویق گردش دانش و تسهیل حل مسأله خلاقانه حمایت و تقویت می‌کند. به طور کلی، فرهنگ سازمانی نقش کلیدی در توسعه فرهنگ دانش بنیان دارد. عامل مهم در رابطه بین تسهیم دانش و رهبری دانش محور، فرهنگ دانش بنیان است. این فرهنگ مبتنی بر مدل ذهنی و رفتار کارکنان یک سازمان درباره خلق و تسهیم دانش است. در مورد اینکه عملکرد سازمانی چیست، نگرش‌های متفاوتی وجود دارد. به نظر صاحب نظران از نظر فردی، عملکرد، سابقه موفقیت‌های یک فرد است. همچنین عملکرد اشاره به اجرای وظایف محوله به فرد دارد و از سوی دیگر برای انجام کارها، هر سازمانی در محدوده وظایف خویش که برای آن به وجود آمده است، عمل می‌نماید و بدیهی است که وظیفه فرد جزیی از وظایف سازمانی محسوب می‌شود و شخص در انجام وظایف خود التزام اخلاقی یا قانونی در عمل دارد. آن‌چه یک کارمند در کار انجام می‌دهد، یا نحوه انجام وظیفه یک فرد را، عملکرد می‌نامند. بنابراین، عملکرد (فرآیند عمل) عبارت است از مجموعه رفتارهای فرد در ارتباط با شغل که افراد از خودشان بروز می‌دهند. به عبارتی می‌توان عملکرد را محاسبه یا سنجش نتیجه‌ها دانست (Khosh Bavar Rostami & Behshar, 2019). با توجه به رقابت جهانی، ارزیابی عملکرد برای بقای سازمان مورد نیاز است و دلیل اصلی برای ارزیابی و اندازه‌گیری عملکرد سازمانی، افزایش اثربخشی کلی سازمان و فرآیندهای کسب و کار است و به مدیران اجازه می‌دهد توجه خود را بر بخش‌هایی که نیاز به بهبود دارند، متوجه کنند. اساساً هدف سازمان و مدیریت آن دستیابی به عملکرد بالاتر است و شاخص‌هایی که نشان دهنده عملکرد سازمان باشند بر اساس هدف و مأموریت هر سازمانی تعیین می‌شوند. عملکرد سازمان نتیجه و خروجی سازمان است که از همه عوامل مدیریتی سازمان نظیر سازماندهی، برنامه‌ریزی، انگیزش و رهبری، مدیریت منابع انسانی و مادی، سیستم‌های کنترل و نظارت تأثیر می‌پذیرد (Hashemi, 2014). کارکنان به عنوان منابع حیاتی سازمان نقش مهمی را در اثربخشی و کارایی سازمان، سکون یا رکود، موفقیت یا شکست برنامه‌های سازمانی ایفا می‌کنند. با داشتن چنین نگرشی به منابع انسانی همه سازمان‌ها از کارکنان خود انتظار دارند که در سازمان نهایت تلاش و همت خود را به کار گیرند. کارکنان به عنوان عنصر اصلی سازمان، که دارای اطلاعات، تجربه، دانش سازمانی و ایده‌هایی در مورد سازمان خود هستند. برخی از پژوهشگران سکوت کارکنان

را پاسخی در برابر ناعادالتی ادراک شده می‌دانند. موقعیت‌های زیادی را می‌توان به یاد آورد که افراد به برخورد عادلانه واکنش مثبت و به برخورد غیرعادلانه واکنش منفی نشان می‌دهند. از نظر Bioger (1998) عدالت سازمانی اشاره به انصاف در کشیده از مبادلات انجام گرفته در یک سازمان، چه اجتماعی یا اقتصادی، و مبادلاتی شامل روابط با مأمور خود، زیرستان، همسالان، و سازمان به عنوان یک سیستم اجتماعی می‌باشد. احساس عدالت و برابری در محیط سازمانی به برآورده شدن نیازهای اساسی انسان همچون احساس معناداری، احساس شایستگی و احساس تعلق‌پذیری و مهم بودن در سازمان کمک می‌کند. یکی از عواملی که می‌تواند ادراک کارکنان را از عادلانه بودن توزیع منابع و رویه‌های سازمانی متأثر سازد نوع سبک رهبری است. سبک رهبری یکی از کلیدی‌ترین عوامل مؤثر بر متغیرهای درون سازمانی است. عدالت از مهم‌ترین عوامل رهبران اخلاق مدار است؛ دو بعد عدالت، که به دلیل چهار چوب ارجاع ادراکی در کارکنان عدالت سازمانی ادراک شده نامیده می‌شود، یکی عدالت رویه‌ای، دیگری عدالت تعاملی از پیامدهای رهبری اخلاقی در نظر گرفته شده اند (Mehrabi Taleghani, and Mohammadian Saravi, 2018). رهبران اخلاق مدار با اعضای سازمان به عنوان وسیله و ابزاری در راستای نیل به اهداف سازمان رفتار نمی‌کنند؛ بلکه کرامت و ارزش‌های انسانی را ارج می‌نهند. همچنین رهبران اخلاقی به کارکنان خود اجازه می‌دهند تا عقایدشان را بیان و در تصمیم‌گیری‌ها شرکت کنند، به افکار و عقاید آنان گوش می‌دهند، حس اعتماد را در آنها به وجود می‌آورند و علاقه واقعی به رفاه، آسایش و توسعه کارکنان را به آنها نشان می‌دهند (Manochehri et al, 2018). این طرز رفتار رهبران احساس مهم بودن و ارزشمند بودن را به کارکنان القا می‌کند؛ و می‌تواند ادراک و احساسات کارکنان از توزیع مزایا، امکانات و تسهیلات یا به عبارت کلی، ادراک کارکنان از عدالت سازمانی را متأثر سازد. تحقیقات انجام شده درباره رابطه سبک رهبری اخلاقی، عدالت سازمانی ادراک شده توسط محققان داخلی و خارجی بیانگر این است که این متغیرها با یکدیگر رابطه داشته و از یکدیگر تأثیر و تأثیر می‌پذیرند (Alwani Vanani, and Hadi Pikani, 2018; Wang et al, 2016). رهبری اخلاقی، می‌تواند به عنوان یک رویکرد جدید در رهبری سازمان‌ها تحولی جدید را کارکنان سازمان به وجود آورده همچنین نقاط ضعف و اشکالات وارد برویکردهای سنتی رهبری در سازمان‌ها را مرتفع سازد. همچنین همراهی آن با متغیرهای عدالت، رقابت در سازمان، مدیریت منابع انسانی می‌تواند زمینه ساز شرایطی گردد که در آن سازمان بتواند از نهایت استعدادها و پتانسیل نیروهای خود استفاده نماید و بدین صورت میزان بازدهی خود را به حد اکثر برساند. شواهد نشان می‌دهد با اینکه بسیاری از کارکنان سازمان‌ها، نسبت به وضع موجود، پیشنهادها، ایده‌ها و نارضایتی‌هایی دارند، ولی نسبت به ابراز عقایدشان در این موارد، به دلیل ترس از پیامدهای ناگوار آن، یا خاموش می‌مانند یا بی‌تفاوتند (Parvari et al, 2018). از آنجایی که رفتار سازمانی نوین در اثر تغییر و تحولات مداوم محیط با پیچیدگی‌های روزافزون مواجه است، لزوم آشنایی مدیران و رهبران سازمان برای بهبود عدالت سازمانی به عنوان یک چالش اساسی لازم و ضروری است. از طرفی، رقابت در اقتصاد جهانی قرن بیست و یکم، پیچیده، چالش برانگیز و پر از فرصت‌ها و تهدیدات محیطی است. در دنیای معاصر، رهبری مورد نیاز است که سازمان بتواند به کمک آن عملکرد خود را ارتقا دهد و به رقابت در محیط پر تلاطم پردازد. رهبری که قادر باشد تصمیم‌های استراتژیک مرتبط با محصولات و خدمات سازمان، انتخاب مدیران اجرایی کلیدی، تخصیص منابع به اجزا و بخش‌های عمدۀ سازمان، تنظیم اهداف و استراتژی‌های سازمانی و ارائه جهت و مسیر به سازمان را به نحو احسنت انجام دهد (Raudeliūnienė & Kordab, 2019). در مواجهه با تحولات و تغییرات بی‌مانند و بی‌نظم جدید در محیط سازمانی به تئوری‌های جدید، به کاربردها و تفکر جدیدی درباره رهبری نیاز است. سازمان‌ها در جست و جوی یک دورنمای برای رهبری هستند که بر اساس آن بتوانند پایبندی و اعتقاد به چشم انداز سازمان را ترویج کنند؛ بر تلاطم زمان حال فائق آیند و از تمرکز صرف بر روی سود به تمرکز هم‌زمان بر سودها، افراد و شرکت انتقال یابند. رهبری بر خود، یک حوزه به تازگی ظهره یافته در ادبیات رهبری است در حالی که رهبری بر دیگران، تمرکز غالب پژوهش‌های رهبری بوده است. رهبری بر سازمان به رهبری عناصر غیرانسانی اشاره دارد که شامل تطبیق سه حوزه مرتبط یعنی محیط، استراتژی و سازمان است (García-Morales et al, 2020). آنچه از ادبیات موضوعی سبک رهبری نتیجه می‌شود این است که سبک‌های رهبری در واقع نوعی مزیت رقابتی برای سازمان ایجاد می‌کند که این مزیت رقابتی در نهایت منجر به افزایش و ارتقای عملکرد بنگاه و سازمان می‌شود.

جستجو برای شناخت این عوامل باید ادامه یابد تا عوامل تأثیرگذار، شناسایی و تحلیل شوند و آنگاه می‌توان مداخلات آمادگی برای تغییر را به شکل اثربخشی، طراحی و اجرا کرد. بنابراین پژوهش حاضر با هدف فراتحلیل پیشایندهای پنهان سازی دانش انجام شد.

ادبیات نظری مدیریت دانش

امروزه دانش مهمترین دارایی و بزرگترین مزیت رقابتی بسیاری از سازمان‌هاست. با این حال در سازمان‌های بسیار متغیر امروزی بزرگترین و پیچیده‌ترین مشکل سازمان‌ها جمع‌آوری و ذخیره، بازیافت، جستجو، توزیع و بازیابی دانش است. بهره‌برداری از دانش و دارائی‌های فکری موضوعی است که در حال حاضر مورد توجه دانشمندان می‌باشد. هر سازمان برای دستیابی به اهداف خود، از مجموعه دانشی استفاده می‌کند که نزد تک افراد و در ذهن آنها انباشته شده است. در صورت عدم استفاده از این دانش‌ها، می‌توان شکست سازمان یا بالا بودن هزینه‌های ناشی از تکرار برخی فرایندهای تصمیم‌گیری و عدم استفاده مطلوب از سوابق تجربی و تصمیم‌گیری‌ها را انتظار داشت. به همین دلیل، سازمان‌های پیشرو اقدام به جمع‌آوری دانش نهفته نزد پرسنل و گروه‌های کاری می‌کنند که به آن سرمایه دانش گفته می‌شود. در سال‌های اخیر، سازمان‌ها و شرکت‌های مختلف، پیوستن به روند دانش را آغاز کرده‌اند و مفاهیم جدیدی چون کار دانشی، دانش کار، مدیریت دانش و سازمان‌های دانشی خبر از شدت یافتن این روند می‌دهند. سازمان دانشی به توانمندی‌هایی دست می‌یابد که قادر است از نیروی اندک قدرتی عظیم بسازد. این گونه سازمان‌ها با چالش‌های نوینی رو به رو هستند. امروزه شرایط و فضای رقابتی سازمان‌ها بیش از پیش پیچیده و متغیر شده است. تغییرات مستمر دانش نیز وضعیت عدم تعادل جدیدی برای سازمان‌ها به وجود آورده است. جریان بی‌پایان دانش، بازارها را در حالت تغییر مداوم قرارداده که این امر سازمان‌ها را ملزم به تغییرات مستمر می‌کند (Rahmi, 2015). امروزه سرمایه‌های یک سازمان تنها سرمایه مالی و فیزیکی نیست بلکه سرمایه دانش افراد مهمتر از آن دو بوده و مورد توجه مدیران قرار گرفته است. به بیانی دیگر، مدیریت نیروی انسانی، وجه پیچیده مدیریت دانش است. در این سازمان‌ها، مدیریت دانش برای بهینه‌سازی ارتباطات میان کارمندان و بین رده‌های بالای مدیریت به کار گرفته می‌شود. مدیریت دانش در این سازمان‌ها، به ایجاد فرهنگ اشتراک دانش میان کارمندان کمک می‌کند. گرچه دانش می‌تواند افراد کسب شود، ولی برای اینکه سودمند واقع شود، لازم است همه اعضای گروه در آن سهیم شوند. دانش، مفهومی فراتر از داده و اطلاعات است. دانش به مجموعه اطلاعات، راه کار عملی مرتبط با آن، نتایج به کارگیری آن در تصمیمات مختلف، آموزش مرتبط با آن، نگرش افراد در مشاغل و مسئولیت‌های مختلف در ارتباط با آن گفته می‌شود. دانش هر نفر، حتی در موردی خاص، ممکن است با دیگران متفاوت باشد. دانش زیربنای مهارت و تجربه و تخصص هر فرد است (Babaei Meybodi and Alirezaei, 2020). در سازمان آنچه افراد درباره مشتریان، تولیدات، فرایندها، خطاهای و موقوفیت‌های سازمانی خود می‌دانند، دانش تعریف می‌شود. دانش می‌تواند در پایگاه‌های اطلاعاتی، بخش‌های اداری و یا دیگر منابع داخلی و خارجی سازمان وجود داشته باشد. با تمامی اوصاف دانش سازمانی در طول زمان به دست می‌آید و سازمان را قادر می‌سازد تا به درک عمیق‌تری نائل شود و با زیرکی و ذکاوت که از مشخصه‌های خرد است تشکیلات سازمانی خود را رهبری کند.

پنهان سازی دانش در سازمان

در دنیای متلاطم امروزی، دانش مهمترین مزیت رقابتی سازمان‌ها به شمار می‌رود. این امر لازم می‌نماید که سازمان‌ها جهت حفظ و تداوم این مزیت رقابتی اقدام کنند. با توسعه مدیریت دانش و افزایش سازمان‌های دانش محور، تغییر در محیط رقابتی سازمان‌ها شدت گرفته است و محیط سازمان‌ها به سمت پویایی حرکت می‌کند. امروزه مدیران مشتاق به مدیریت دانش سازمانی هستند تا بتوانند از نتایج مفید آن بهره مند شوند. یکی از رفتارهای ضروری جهت مدیریت دانش، تسهیم دانش بین افراد سازمان است و این رفتار زمانی اتفاق می‌افتد که فرد تمایل به کمک به دیگران یا یادگیری از دیگران جهت توسعه توانمندی‌های جدید در سازمان داشته باشد. از آنجایی که سازمان نمی‌تواند کارمندانش را مجبور به تسهیم دانش‌شان با سایر کارمندان کند و اجرایی در کار نیست، اشتراک

دانش تا زمانی که فرد نخواهد اتفاق نخواهد افتاد. مفهوم پنهان سازی دانش به اندازه خود مبحث مدیریت دانش قدمت دارد. اما رفتاری است که کمتر مورد تحقیق قرار گرفته است. شناسایی و تبیین عوامل مؤثر بر پنهان سازی دانش از جمله راهکارهایی است که میتواند سازمان را برای حرکت به سوی یک سازمان دانش محور و یادگیرنده یاری دهد (Oliveira et al, 2018). سازمانهایی که در عرصه کسب و کار صرفاً بر اساس مزیت‌های مشهود سازمانی مثل پول، ماشین آلات و تجهیزات و غیره عمل می‌کنند، نمی‌توانند به مزیت رقابتی در اقتصاد مبتنی بر دانش دست یابند. حال آنکه محیط کسب و کار مبتنی بر دانش، نیازمند روش و نظامی است که دارایی‌های ناملموس سازمانی از قبیل دانش و شایستگی‌های افراد، نوآوری، ارتباط با مشتری، فرهنگ سازمانی، سیستم‌ها و فرایندها، ساختار سازمانی و غیره را در بر گیرد. درک و بهره‌برداری از این منابع ناملموس حیاتی در سازمان‌ها به حفظ و کسب مزیت رقابتی آنها کمک می‌کند. در اقتصاد مبتنی بر دانش موفق ترین سازمان‌ها از دارایی‌های ناملموس به نحو بهتر و سریع تری استفاده می‌کنند (Richardson, 2016). امروزه دانش سازمانی به عنوان یک منع ناملموس بسیار ارزشمند برای کسب برتری رقابتی شناخته شده است. سرمایه‌های دانشی توسط تسهیم دانش در محیط کار بوجود می‌آیند و دانش فردی، به تنها برای خلق مزیت رقابتی کافی نیست. یکی از کارهای اساسی در مدیریت دانش، جلوگیری از پنهان سازی دانش توسط افراد است تا دانش یا اطلاعاتشان را با سازمان به اشتراک بگذارند. تسهیم دانش فرایندی است که در آن افراد بطور داوطلبانه به اشتراک دانش‌های ضمنی و آشکار خود با یکدیگر می‌پردازن و دانش جدید خلق می‌کنند. این فرایند موجب بهبود عملکرد سازمان می‌شود و برای تبدیل دانش فردی به سازمانی لازم است (Wang et al, 2016). از آنجایی که اثربخشی هر سازمان بر دانش کارمندانش بنا شده، مشارکت آنها در تسهیم دانش به عنوان یکی از استراتژی‌های برجسته سازمان برای مدیریت سرمایه‌های دانشی مطرح می‌باشد. چنانچه محققان می‌گویند، اشتراک هدفمند دانش موجب شتاب گرفتن یادگیری فردی و سازمانی و در نهایت نوآوری در توسعه محصولات می‌شود و محصولات را سریع تر به بازار هدف می‌رساند. همچنین با استفاده از افرادی که موقعیت‌های مشابه را تجربه کرده‌اند و راه حل‌هایی که قبلًا امتحان شده‌اند، این امکان فراهم می‌شود تا زمان و منابع کمتری صرف اتمام پروژه‌ها شود و کیفیت آنها بالاتر رود (Hassanzadeh, 2015). اما با این وجود عدم به اشتراک گذاری دانش و نگرش منفی نسبت به دانشی که دیگران به تسهیم اشتراک می‌گذارند از جمله تمایلات انسان‌هاست. سازمان‌ها، مالک سرمایه فکری کارمندانشان نیستند و نتیجه نمی‌توانند آنها را مجبور به تسهیم دانش شان با سایر کارمندان کنند و اشتراک دانش تا زمانی که فرد نخواهد اتفاق نخواهد افتاد. درحالی که می‌توان به آنها انگیزه داد و آنها را تشویق به اشتراک دانش کرد. وقفه در جریان دانشی درون سازمان و عدم تسهیم دانش، باعث می‌شود که کارمندان ساعت‌ها برای جذب دانش مورد نیازشان زمان بگذارند در صورتی که افراد سازمان، آن دانش را در اختیار دارند ولی آن را به اشتراک نمی‌گذارند. و زمانیکه افراد سازمان را ترک می‌کنند، در صورت عدم به اشتراک گذاری دانش‌شان، آن دانش از سازمان حذف خواهد شد و تبعات آن، نه تنها به ذینفعان، بلکه بر مشتری هم تاثیرگذار است (Ghanbari and Erfanizadeh, 2018). توضیح رفتار انسان با همه پیچیدگی‌هایش کار سختی است و مدیریت دانش موفق نه تنها نیازمند تکنولوژی است، بلکه به فهم وسیعی از جنبه‌های اجتماعی و روانشناسی سازمان‌های انسانی دارد. با این حال، با توجه به اهمیت مدیریت دانش و تسهیم دانش، شناخت عوامل تأثیرگذار در تسهیل این فرایند، ضروری است (Savolainen, 2019). با توجه به دیدگاه "دانش قدرت است" افراد معمولاً به پنهان سازی دانش می‌پردازن و تا مزیت رقابتی خود را از دست ندهند و با وجود تحقیقات بسیار در زمینه تسهیم دانش و تلاش مدیران، سازمان‌ها با سختی زیادی برای دستیابی به تسهیم دانش مؤثر میان کارمندانشان مواجهند. محققان بیشتر بر روی ارتقاء فعالیت‌های مطلوب سازمان به خصوص تسهیم دانش تمرکز کرده‌اند و توجه کمتری بر دلایل اینکه چرا افراد پنهان سازی دانش انجام شده است (Hosseinzadeh, and Miri, 2018).

پیشینه پژوهش

جدول ۱. خلاصه ای از پژوهش‌های انجام شده در خصوصیات پیشایندگاهی پنهان سازی دانش

| ردیف | محقق و سال | نمونه | جامعه آماری | نام مجله |
|------|----------------------------------|-------|--|---|
| ۱ | Kamalipour et al, (2020) | ۲۹۶ | مدیران، معاونین و کارشناسان | فصلنامه چشم انداز مدیریت دولتی |
| ۲ | Dargahi H, and Dastafkan, (2017) | ۲۵۶ | کارکنان آزمایشگاه‌های بیمارستانی و مراکز بهداشتی درمانی دانشگاه علوم پزشکی تهران | فصلنامه آزمایشگاه و تشخیص |
| ۳ | Saeed Pour Cheshme (2021) | ۳۵۰ | کارکنان وزارت ورزش و جوانان | فصلنامه مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش |
| ۴ | Valikhani and Mohammadi (2022) | ۱۱۰ | مدیران شرکت‌های صنعتی شهرستان کرج | فصلنامه رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری |
| ۵ | Oubrich et al. (2021) | ۲۲۴ | کارکنان یک شرکت تولیدی-صنعتی | Journal of Business Research |
| ۶ | Nguyen et al. (2022) | ۲۸۱ | کارمندان یک بیمارستان | Journal of Business Research |
| ۷ | Donate et al. (2022) | ۱۱۸ | کارکنان ۶ هتل در اسپانیا | Journal of Business Research |
| ۸ | Batisti and Poel (2022) | ۱۷۸ | معلمان یک منطقه از هلند | Journal of Business Research |
| ۹ | Hilliard et al. (2022) | ۱۱۵ | کارمندان بخش خصوصی ایرلند | Journal of Technovation |
| ۱۰ | Arain et al. (2022) | ۳۹۸ | کارمندان بانک‌های خصوصی پاکستان | Journal of Tourism Management |
| ۱۱ | Karim (2022) | ۱۱۶ | اعضای هیات علمی دانشگاه‌های بنگلادش | Journal of Heliyon |
| ۱۲ | Shen and Kuang (2022) | ۲۸۷ | کاربر فناوری اطلاعات و ارتباطات از چندین سازمان در چین | Journal of Data and Information Management |
| ۱۳ | Jalili & Rahimi (2020) | ۳۸۴ | کارکنان سازمان تأمین اجتماعی اصفهان | اولین کنفرانس بین‌المللی آزمایشگاه مدیریت و رویکردهای نوآورانه در مدیریت و اقتصاد |
| ۱۴ | Rashidi et al(2021) | ۱۰۸ | اداره کل گمرکات خراسان جنوبی | نشریه علمی مدیریت دانش سازمانی |
| ۱۵ | Amirhosni et al (2018) | ۲۰۸ | کارکنان دانشگاه صنعتی مالک اشتر | نشریه علمی مدیریت راهبردی دانش سازمانی |
| ۱۶ | Ghaffari et al (2019) | ۳۸۴ | کارکنان کتابخانه‌های دانشگاه آزاد تبریز | مجله اطلاع رسانی پزشکی نوین |
| ۱۷ | Kabier&muosavi kasha (2021) | ۴۷۸ | کارمندان شرکت ملی گاز ایران | Organizational Behavior Studies Quarterly |
| ۱۸ | Hosseinpour et al, (2022) | ۳۱۴ | کارکنان دانشگاه آزاد خراسان رضوی | فصلنامه تحقیقات مدیریت آموزشی |
| ۱۹ | Lugar and Novicic (2021) | ۳۸۴ | شرکت‌های خصوصی | Journal of Economics. Ecology |
| ۲۰ | Nemati et al (2018) | ۲۰۰ | شرکت‌های تولیدی شهر کرج | هشتادمین همایش ملی پژوهش‌های مدیریت و علوم انسانی در ایران |
| ۲۱ | Sajad et al (2022) | ۱۷۵ | آزمایشگاه‌های کشور انگلستان | Journal of frontiers in psychology |
| ۲۲ | Dodokh (2020) | ۲۷۰ | سازمان‌های دولتی هند | Knowledge Management Studies |
| ۲۳ | Sepahvand & Momeni Mofrad (2021) | ۱۲۴ | کارکنان بیمارستان‌های دولتی لرستان | مجله ارگونومی |
| ۲۴ | Imani et al (2022) | ۴۴۰ | کارکنان خودروسازی در شهر تهران | نشریه علمی مدیریت دانش سازمانی |
| ۲۵ | Gerji and Taghdemi (2020) | ۲۱۰ | کارکنان بانک مسکن منطقه جنوب تهران | ششمین همایش بین‌المللی مطالعات اقتصادی و مدیریت در جهان اسلام |

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی، ماهیت آن توصیفی-تحلیلی و روش اجرای آن فراتحلیل می‌باشد که یک مطالعه مسروی نظام مند و فراتحلیل (Systematic Reviews and Meta- Analyses) می‌باشد که به بررسی فراتحلیل پیشایندگاهی پنهان سازی دانش

می پردازد. جامعه آماری این پژوهش شامل داخلی و خارجی مرتبط طی سال های ۲۰۱۶ تا ۲۰۲۲ بود که ۲۵ مورد با استفاده از روش نمونه گیری غیر تصادفی هدفمند به عنوان نونه وارد فرآیند تحلیل شدند.

یافته های پژوهش

در جدول (۲) ضمن برآورد اندازه اثر تفکیکی پژوهش های برگردانده مبتنی بر یک مقیاس مشترک، اثرات ترکیبی ثابت و تصادفی کلی مشخص شده است.

جدول ۲. خلاصه اطلاعات مربوط به فرا تحلیل پیشاندهای پنهان سازی دانش

| اثر کل | اندازه اثر | کل فراوانی | متغیر وابسته | عوامل اثرگذار | فراوانی | عوامل اثرگذاری |
|--------|------------|------------|---------------------|---------------------|---------|-----------------|
| ۰/۴۹ | ۰/۱۳ | ۱۲ | پنهان سازی دانش | رهبری | ۳ | سبک دستوری |
| | ۰/۰۹ | | پنهان سازی دانش | | ۳ | سبک توجیهی |
| | ۰/۰۶ | | پنهان سازی دانش | | ۲ | سبک مشارکتی |
| | ۰/۲۱ | | پنهان سازی دانش | | ۴ | سبک تقویضی |
| ۰/۶۶ | ۰/۲۹ | ۸ | پنهان سازی دانش | عدالت | ۵ | عدالت رویه ای |
| | ۰/۲۷ | | پنهان سازی دانش | | ۲ | عدالت توزیعی |
| | ۰/۱۰ | | پنهان سازی دانش | | ۱ | عدالت تعاملی |
| ۰/۶۳ | ۰/۳۳ | ۱۳ | پنهان سازی دانش | طراحی سازمانی | ۶ | رسسمیت |
| | ۰/۱۹ | | پنهان سازی دانش | | ۴ | پچیدگی |
| | ۰/۱۱ | | پنهان سازی دانش | | ۳ | تمرکز |
| ۰/۷۶ | ۰/۲۵ | ۱۵ | پنهان سازی دانش | مدیریت منابع انسانی | ۴ | کارمندیابی |
| | ۰/۲۰ | | پنهان سازی دانش | | ۴ | آموزش و بالندگی |
| | ۰/۱۶ | | پنهان سازی دانش | | ۳ | ارزیابی عملکرد |
| | ۰/۰۹ | | پنهان سازی دانش | | ۲ | جبران خسارت |
| | ۰/۰۶ | | پنهان سازی دانش | | ۲ | شرایط کاری |
| ۰/۴۴ | ۰/۲۰ | ۷ | پنهان سازی دانش | محیط کار رقابتی | ۳ | محیط کاری |
| | ۰/۲۴ | | پنهان سازی دانش | | ۴ | محیط گسترده |
| ۰/۶۲۹ | | | اثرات ترکیبی ثابت | | | |
| ۰/۶۰۳ | | | اثرات ترکیبی تصادفی | | | |

بررسی مفروضه همگنی مطالعات انجام شده: از آزمون Q به منظور بررسی آزمون همگنی مطالعات مورد بررسی استفاده می شود. در جدول ۳، نتایج حاصل از بررسی آن نمایش داده شده است:

فرضیه صفر (H0): مبنی بر همگنی مطالعات
فرضیه خلاف صفر (H1): مبنی بر عدم همگنی مطالعات

جدول ۳. برآیند حاصل از آزمون Q

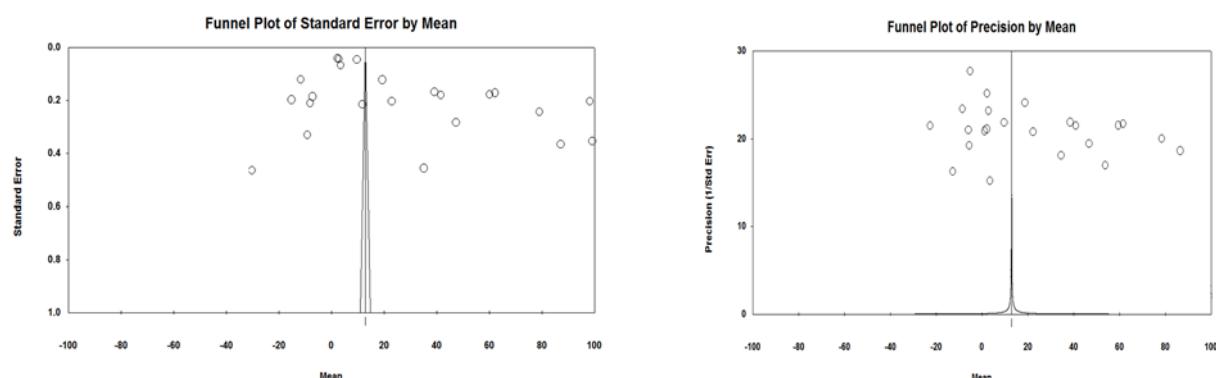
| I2 | سطح معناداری | درجه آزادی | مقدار آزمون (Q) | شاخص آماری |
|--------|--------------|------------|-----------------|------------|
| ۹۹/۹۹۸ | ۰/۰۰۰ | ۲۴ | ۱۳۶۱/۲۷۳ | نتایج |



بر اساس برآیند حاصل از آزمون (Q = ۱۳۶۱/۲۷۳ < ۰/۰۵۰) می‌توان با اطمینان ۹۵٪ ادعا کرد که فرض صفر مبنی بر همگن بودن مطالعات انجام شده، رد شده و فرض ناهمگونی میان تحقیقات تأیید می‌گردد. به سخن دیگر معنادار بودن شاخص Q، نشان از وجود ناهمگنی در اندازه اثر پژوهش‌های اولیه است؛ با توجه به اینکه این شاخص به افزایش تعداد اندازه اثر، حساس بوده و با افزایش تعداد اندازه اثرها توان این آزمون برای رد همگنی بیشتر می‌شود، از شاخص دیگر به نام مجذور I استفاده می‌گردد. این ضریب مجذور (I) دارای مقداری از ۰ تا ۱۰۰ درصد است و مقدار ناهمگنی را به صورت درصد بیان می‌کند. هر چه مقدار این ضریب به ۱۰۰ نزدیک تر شود از ناهمگنی بیشتر اندازه اثرهای پژوهش‌های اولیه حکایت دارد. بر اساس نتایج حاصل از ضریب مجذور I می‌توان بیان کرد که حدوداً ۹۰ درصد از تغییرات کل به ناهمگنی مطالعات مربوط است و با توجه معيار تفسیر هیگینز و تامپسون (2002) و تفسیر آزمون (I2)، ناهمگونی این ۱۸ مطالعه در حد زیاد است.

بررسی مفروضه خطای (تورش) انتشار: ارزیابی سوگیری انتشار یکی از موضوعات مورد توجه در هر فراتحلیل است. منظور از سوگیری انتشار این است که یک فراتحلیل شامل تمام تحقیقات مورد بررسی، درباره موضوع مورد بررسی نیست، بلکه این احتمال وجود دارد که برخی از این مطالعات به دلایل مختلف فاقد نمایه سازی باشند و یا پژوهشگران به آن دسترسی نداشته باشند. لذا به منظور بررسی این مفروضه می‌توان از نمودار قیفی (فانل) و N ایمن از خطا استفاده کرد که برآیند این بررسی به کمک روش‌های مختلف در ادامه ارائه شده است.

نمودار قیفی: نمودار قیفی یکی از رایج‌ترین روش‌ها به منظور بررسی خطای انتشار است به منظور بررسی خطای انتشار در زیر نمودار قیفی مطالعات گردآوری شده ارائه شده است.



شکل ۲. نمودار خطای استاندارد Z فیشر تحقیقات

شکل ۱. نمودار فانل (قیفی) پیشایندهای پنهان سازی دانش

در نمودارهای قیفی از لحاظ تفسیری، مطالعاتی که دارای خطای استاندارد پایین هستند و در سمت بالای قیف جمع، دارای سوگیری انتشار نیستند؛ اما هر چه مطالعات به سمت پایین قیف شده کشیده می‌شوند، خطای استاندارد آن‌ها بالا رفته و سوگیری انتشار آن‌ها بیشتر خواهد شد. نتایج حاصل از نمودار قیفی وارونه، تداعی کننده تقارن نسبی مطالعات انجام شده است.

بررسی داده‌های گمشده: میزان اندازه اثرات مطالعات گمشده بر اساس مدل اثرات تصادفی و مدل اثرات ثابت به صورت زیر است:

جدول ۴. بررسی حساسیت تورش انتشار بر مبنای مدل دوال و توئیدی

| مقدار Q | اثر تصادفی | | | اثر ثابت | | | مشاهدات |
|----------|---------------|----------|---------|---------------|----------|---------|----------------|
| | تعداد مطالعات | حد پایین | حد بالا | تحمین نقطه‌ای | حد پایین | حد بالا | |
| موردنیاز | ۷۸/۰۲۳ | ۵۶/۵۱۱ | ۶۷/۲۶۷ | ۱۲/۸۹۵ | ۱۲/۸۱۲ | ۱۲/۸۵۳ | ارزش مشاهدات |
| ۲ | ۸۲/۶۳۹ | ۶۰/۵۳۲ | ۶۹/۱۷۷ | ۱۳/۶۱۲ | ۱۳/۴۵۵ | ۱۳/۲۰۳ | ارزش تعديل شده |

با توجه به داده‌های جدول فوق، باید ۲ مطالعه دیگر انجام پذیرد تا این مطالعه و فراتحلیل کامل و عاری از نقص باشد، این دو پژوهش، مطالعات را قادر می‌سازد تا ارزش مشاهده شده ۱۲/۸۵۳، را به ارزش تعديل شده ۱۳/۲۰۳، و ارزش ۶۷/۲۶۷، را به ارزش تعديل شده ۶۹/۱۷۷، در مدل اثرات ثابت و تصادفی کاهش دهد.

نتایج روش رگرسیون خطی اگر^۱: در نبود سوگیری انتشار، انتظار می‌رود در تحقیقات کوچک، اثر استاندارد کوچک و در تحقیقات بزرگ، اثر استاندارد بزرگ مشاهده شود. این حالت خط رگرسیونی را ایجاد می‌کند که برشی از خط رگرسیون اصلی است. اگر برش خط رگرسیونی با سطح مورد انتظار تفاوت داشته باشد علت آن ممکن است سوگیری انتشار باشد. جدول زیر، نتایج حاصل از بررسی روش رگرسیون خطی اگر را نشان می‌دهد.

جدول ۵. برآیند به دست آمده از بررسی روش رگرسیون خطی اگر

| شاخص آماری | برش (B) | خطای استاندارد | ارزش معناداری | سطح معناداری |
|------------|---------|----------------|---------------|--------------|
| نتایج | ۱/۲۶۹۳۵ | ۴/۰۲۹۵۴ | ۰/۵۸۸۴۰ | ۰/۴۲۰۳۶ |
| دو دامنه | ۰/۸۱۵۴۷ | ۰/۴۲۰۳۶ | ۰/۵۸۸۴۰ | ۰/۴۲۰۳۶ |

نتایج رگرسیون خطی اگر، نشان می‌دهد که در سطح اطمینان ۹۵٪، مقدار برش برابر با ۱/۲۶۹۳۵ و آماره آزمون ۰/۵۸۸۴۰ است. از آنجایی که مقدار p ، یک دامنه ($p=0/۴۲۰۳۶$) و دو دامنه ($p=0/۸۱۵۴۷$) است، لذا بیانگر این مطلب است که فرض صفر مبنی بر متقابران بودن نمودار قیفی و عدم سوگیری انتشار تایید می‌گردد.

ایمن از خط: آزمون (N) ایمن از خطا روزنال، تعداد مطالعات گمشده (با میانگین اثر برابر صفر) را نشان می‌دهد، که لازم است به تحلیل‌ها اضافه شود تا عدم معناداری آماری اثر کلی به دست آید. ایده اصلی ایمن از خطا این است که تعداد مطالعات با نتایج صفر را تعیین کنیم که باید برای کاهش احتمال خطای نوع اول به سطح معناداری از پیش تعیین شده وجود داشته باشند، به طور واضح اگر تعداد مطالعات غیرمعنی دار، اندکی برای کاهش یک نتیجه به سطح معناداری، مورد نیاز باشد، نتایج به دست آمده احتمالاً فاقد اطمینان است.

جدول ۶. محاسبات ایمن از خطا

| شاخص | مقدار |
|---|----------|
| مقدار Z برای مطالعات مشاهده شده | ۲۳/۰۴۵۸۲ |
| مقدار p برای مطالعات مشاهده شده | ۰/۰۰۰ |
| آلfa | ۰/۰۵۰ |
| باقیمانده | ۱/۲۰۳ |
| Z برای آلفا | ۱/۳۵۵۸۱ |
| تعداد مطالعات مشاهده شده | ۲۵ |
| تعداد مطالعات گمشده ای که مقدار p را به آلفا می‌رساند | ۹۸۶ |

بر مبنای برآیند جدول فوق می‌توان دریافت که لازم است ۹۸۶ مطالعه دیگر، صورت گرفته و بررسی شود تا مقدار p ، دو سویه ترکیب شده از ۰/۰۵، فراتر نرود، بنابراین باید ۹۸۶ مطالعه دیگر انجام شود تا در نتایج نهایی محاسبات و تحلیل‌ها خطای رخ دهد که این موضوع حاکمی از دقت و صحت بالای اطلاعات و نتایج به دست آمده در خصوص این پژوهش است. پس از این موضوع می-

¹ Egger's linear regression



توان بر اساس نتایج به دست آمده از مفروضات فراتحلیل از مدل اثر تصادفی در جهت ترکیب نتایج و گزارش اثر استفاده کرد. برای بررسی همگونی و با ناهمگونی اندازه اثرباری به دست آمده از آزمون کوکرام (Q) فرعی استفاده شده است. فرضیه صفر نشان از عدم معناداری اندازه اثرباری به دست آمده دارد و فرضیه مقابله بر وجود تفاوت معنادار میان اندازه اثرباری به دست آمده دلالت دارد. با توجه به اینکه در سطح اطمینان ۹۵ درصد، سطح معناداری از میزان خطأ (۵ درصد) کوچک‌تر است، بنابراین فرضیه صفر رد و فرضیه مقابله مورد قبول واقع می‌شود. این بدین معنی است که میان اندازه اثرباری به دست آمده تفاوت معناداری وجود دارد.

جدول ۷. مقادیر بررسی همگنی داده‌ها

| نتیجه آزمون | سطح خطأ | سطح معناداری | آماره |
|-------------|---------|--------------|-----------|
| H0 رد | .۰۰۵ | .۰۰۰ | ۱۴۵۳/.۰۰۹ |

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج حاصل از فراتحلیل مطالعات مورد بررسی، نشان داد که عدالت سازمانی، سبک رهبری، طراحی سازمان، محیط کار رفابتی و مدیریت منابع انسانی بر پنهان سازی دانش در سازمان‌ها موثرند و این اندازه اثر در پژوهش‌های مورد بررسی، برای اثربار ترکیبی ثابت و تصادفی به ترتیب برابر با 0.629 و 0.603 می‌باشد. نتایج حاصل از این سوال پژوهش، با نتایج حاصل از پژوهش‌های از جمله Manochehri et al, (Babaei et al, 2020), (Valikhani Dehaqani, and Mohammadi, 2022), (Kamalipour et al, 2020) ۲۰۱۸، (Mehrabi Taleghani and Mohammadian Saravi, 2018)، هم سو و هم راستا می‌باشد. در تبیین این یافته می‌توان گفت که پنهان کردن دانش، ممکن است با ترس کارکنان، بابت از دست دادن کنترل و قدرت بر دانش خود مرتبط باشد. علاوه بر این، برخی از کارکنان سعی می‌کنند از مزیت رفابتی خود در بین همکاران محافظت کنند. به علاوه، رهبری اخلاقی، رابطه بین مالکیت روان‌شناسی دانش و پنهان کردن دانش را تعديل می‌کند، به طوری که وقتی رهبران از نظر اخلاقی، کارکنان را رهبری می‌کنند و بالعکس، این رابطه ضعیف است. بر اساس تئوری یادگیری اجتماعی، کارکنان با تقليد از محیط اطراف خود، مناسب بودن یک رفتار را یاد می‌گیرند و رفتارهای دارای پاداش را ادامه می‌دهند و از رفتارهای نامطلوب خودداری می‌کنند. علاوه بر این، رهبری اخلاقی، به ارتقای استانداردهایی کمک می‌کند که از احساس عضویت در سازمان حمایت می‌کند. رهبران اخلاقی، این حق را دارند که پیروان خود را در صورتی که مطابق با اهداف مشترک سازمانی رفتار کنند، پاداش دهند. در نتیجه این انگیزه، کارکنان ممکن است تمایل کمتری به پنهان کردن دانش داشته باشند. رهبران اخلاقی بر مالکیت روان‌شناسی کارکنان از طریق اقدامات قبل مقایسه با استانداردهای یادگیری اجتماعی تأثیر می‌گذارند. رهبری اخلاقی آرزوی ایجاد محیطی منصفانه و امن را در بر می‌گیرد که در نهایت منجر به ایجاد اعتماد در کارکنان در جهت ارائه دانش خواسته شده و عدم کتمان آن می‌شود. به این ترتیب، کارکنان احساس وابستگی بیشتری به سازمان خود می‌کنند و کمتر متوجه خطر از دست دادن کنترل بر دانش خود می‌شوند. رهبران اخلاقی، سازمان خود را با اخلاق رهبری می‌کنند و در نتیجه کارکنان هیچ بهانه‌ای برای پنهان کردن دانش ندارند زیرا احساس تعلق دارند. به عنوان مثال، کارمندانی که به آن‌ها گوش داده و برای دستاوردهای شان قدردانی می‌شود، احتمالاً احساس تعلق به گروه دارند. بر عکس، کارمندانی که نادیده گرفته شده و کنار گذاشته می‌شوند، از نظر روانی، از سازمان خود جدا می‌شوند و فاقد احساس تعلق هستند. از سوی دیگر، رهبران اخلاقی، سعی می‌کنند رفتارهای سازمانی منفی را از طریق دیدگاه مشترک، صداقت و انصاف کاهاش دهند که ممکن است تأثیر مثبتی بر کارمندان برای همکاری مؤثرتر با سایر همکاران بگذارد. رهبران اخلاقی از کارکنان حمایت می‌کنند تا تأثیر مخرب مربوط به منافع شخصی را کاهاش دهند. کنترل دانش و احساس تملک دو ویژگی دیگر مالکیت روانی بر دانش است. اعتماد، نقش‌های مختلفی را در تسهیم دانش، هم به عنوان پیش نیاز و هم به عنوان پیامد آن ایفا می‌کند. اعتماد می‌تواند مستقیم و غیرمستقیم بر تسهیم دانش از طریق روابط و فرهنگ تأثیر بگذارد و سازمان‌های عمومی می‌توانند رهبری اخلاقی را به عنوان یک سبک رهبری مثبت برای حل مسئله پنهان کردن دانش پذیرند. سازمان‌ها برای دستیابی به حداکثر مزیت رفابتی با یافته برای مدیریت دانش، استراتژی مناسب داشته باشند و پنهان کردن دانش می‌تواند روند توسعه و منابع هر سازمانی را با خطر جدی مواجه کند. یافته‌ها

نشان می‌دهد، پنهان سازی دانش، رابطه مستقیمی با مالکیت دانش دارد و افزایش اعتماد باعث گرایش پرسنل جهت اشتراک‌گذاری دانش شده و رهبری اخلاقی با ایجاد محیطی منصفانه و امن علاوه بر افزایش اعتماد، مانع از پنهان کردن دانش می‌شود و می‌تواند به عنوان یک استراتژی مورد استفاده سازمان‌ها قرار گیرد. با تمامی اوصاف فوق جا دارد در تبیین این یافته دوباره بیان شود که امروزه دانش به عنوان یک دارایی ارزشمند و یک منبع و سرمایه راهبردی مطرح است و ارائه خدمات، محصولات با کیفیت و اقتصادی بدون بهره‌گیری و مدیریت این منبع ارزشمند کاری دشوار و اغلب غیرممکن است. از این رو سازمان‌ها برای بهره‌وری بیشتر از سرمایه‌های انسانی، یادگیری کارآمدتر و مؤثرتر کارکنان، رضایتمندی مشتریان و کارکنان، پیشگیری از تکرار اشتباهات، کاهش دوباره کاری‌ها، صرفه جویی در وقت، برانگیختن انگیزه خلاقیت و نوآوری و... باستی دانش را در مرکز توجه خود قرار داده و آن را مدیریت کنند. از طرفی پیاده سازی مدیریت دانش دارای چالش‌های متعددی است و تغییراتی را از لحاظ رویکرد و نحوه عملکرد افراد در سازمان به همراه دارد که این تغییرات نیازمند مدیریت مطلوب به منظور دستیابی به نتیجه مطلوب می‌باشند. اگر این تغییرات به شیوه مناسبی مورد بررسی و تحلیل قرار نگیرند امکان مواجه شدن سازمان با شکست، بسیار افزایش می‌یابد.

صاحب نظران

عوامل گوناگونی را به عنوان عوامل تأثیرگذار بر استقرار مدیریت دانش شناسایی کرده‌اند؛ از جمله کاربرد فرهنگ سازمانی، فناوری اطلاعات، منابع انسانی متعهد، بازار و رقبا، زمان، فضای سازمان، عوامل مالی و یادگیری سازمانی. برای توانمند سازی انتقال دانش در سازمان‌ها، الزاماً است متحصصان، بفهمند؛ چرا مردم دانش را پنهان می‌کنند و چگونه می‌توان پیامدهای آن را کاهش داد. پنهان سازی دانش به عنوان یک رفتار فردی تأثیرات منفی بر عملکرد و بهره‌وری سازمانی دارد. در بیشتر موارد، پنهان شدن دانش به سازمان‌ها و عملکرد کارکنان آن‌ها آسیب می‌رساند. تا به امروز، چندین عامل برای درک اینکه چرا برخی از کارکنان در پنهان کردن دانش دخالت دارند و همچنین نحوه کاهش چنین رفتاری بیان شده است. از طرفی، عدالت و اجرای آن یکی از نیازهای اساسی و فطری انسان است که همواره در طول تاریخ وجود آن بستری مناسب جهت توسعهٔ جوامع انسانی فراهم کرده است. نظریات مربوط به عدالت به موازات گسترش و پیشرفت جامعهٔ بشری تکامل یافته و دامنهٔ آن از نظریات ادیان و فلاسفه به تحقیقات تجربی کشیده شده است. پس از انقلاب صنعتی و مکانیزه شدن جوامع بشری، سازمان‌ها چنان بر زندگی بشر سیطره افکنده‌اند که هر انسان از لحظهٔ تولد تا مرگ مستقیماً وابسته به آنها است و امروزه زندگی، بدون وجود سازمان‌ها قابل تصور نیست. واژهٔ عدالت سازمانی برای اولین بار توسط فردی به نام گرین برگ در سال ۲۰۰۰ میلادی مطرح شده است. عدالت سازمانی اصطلاحی است که برای توصیف نقش عدالت که به طور مستقیم با موقعیت شغلی ارتباط دارد، به کار می‌رود. در عدالت سازمانی مطرح شده است که با چه روش‌هایی با کارکنان رفتار شود تا آنها احساس کنند که به صورت عادلانه با آنها برخورد شده است. عدالت سازمانی ادراک شده را به صورت ادراک افراد از حد منصفانه بودن سازمان تعریف می‌کند. عدالت سازمانی درجه‌ای است که کارکنان احساس می‌کنند قوانین، روابط و سیاست‌های سازمانی مربوط به کار آنها منصفانه است و این در حالی است که دهه‌ی اخیر گرایش به مفهوم عدالت سازمانی به عنوان شاخهٔ مهم و اساسی روانشناسی سازمانی افزایش یافته است. شواهد تجربی زیادی دلالت بر اهمیت نقش عدالت در اقدامات و روابط کارکنان در سازمان دارند. بسیاری از محققان اعتقاد دارند که اگر کارکنان، تصمیمات سازمانی و اقدامات مدیریت را متعصبانه و ناعادلانه درک کنند، به احتمال بیشتری احساس رنجش، تخطی، و حتی عصبانیت می‌کنند. مثال‌هایی از واکنش به ناعدالتی درک شده شامل ارتباط مثبت ناعدالتی با غیبت، دزدی و احساس دشمنی می‌باشد. هم چنین هنگامی که کارکنان درک کنند که با آنها به طور مطلوبی رفتار نشده و از سوی سازمان نیز حمایت نشده‌اند، به احتمال بیشتری باورها و احساسات منفی نسبت به سازمانشان پیدا می‌کنند. بدینی سازمانی منجر به پیامدهای مهمی می‌شود. بسیاری از تحقیقات نشان داده‌اند که رابطه منفی بین بدینی سازمانی و تعهد سازمانی، رفتار شهر و ندی سازمانی و رضایت شغلی و بسیاری از متغیرهای دیگر وجود دارد. از طرفی، پنهان کردن دانش به تلاشی تعمدی توسط افراد برای مخفی کردن و یا خودداری از بروز دانشی که از سوی فردی دیگر درخواست شده است، اطلاق می‌شود. به همین منظور، در این پژوهش بر روی حالتی که دانشی مشخص، از سوی فردی طلب شده است تمرکز می‌شود. به عنوان مثال، فردی ممکن است از همکارش یک نسخه از گزارشی را بخواهد، اما همکار او با این

استدلال که آن گزارش محترمانه است از دادن اطلاعات خودداری کند. در این مثال دانش خواسته شده ارائه نشده است اگرچه در آن فریب کاری نبوده است. مثال دیگری از پنهان کردن دانش حالتی است که همکار بخشی از دانش درخواستی فرد را در اختیارش قرار می‌دهد. در اینجا ممکن است فریب کاری اتفاق افتد باشد. همچنین ذکر این مطلب مهم است که در مثال‌های فوق درخواست دانش از طرف افراد می‌باشد نه از جانب گروه یا سازمان. به همین علت پنهان کردن دانش در حالت بین فردی بررسی می‌شود. زیرا افراد اصلی ترین راه انتقال دانش در سازمان هستند. عوامل فردی مانند اعتماد، ممکن است بر پنهان کردن دانش مؤثر باشند. به نظر می‌رسد که افراد به هر میزان که اعتماد بیشتری نسبت به هم داشته باشند، از در اختیار گذاردن دانش کمتر دریغ ورزند. همچنین دیدگاه افراد نسبت به دانش، بازخورد شهرت و احساس مالکیت فردی بر دانش از جمله عواملی هستند که ارتباط آنها با پنهان کردن دانش چندان مورد توجه قرار نگرفته است. امروزه برای رسیدن به اهداف سازمان، نیاز هست که مدیران به ایجاد رقابت بین کارکنان فکر کنند. ایجاد رقابت بین کارکنان سازمان باید اصولی و حرفة‌ای انجام گیرد. متأسفانه بسیاری از مدیران برای پیاده کردن این امر مهم استراتژی و برنامه‌ی خاصی ندارند. این مدیران نمی‌دانند رقابت سالم بین کارمندان تاچه اندازه می‌تواند مفید باشد. بسیاری از مدیران از راه‌های نادرست و غیرعقلانی بین کارمندان رقابت ایجاد می‌کنند. این مدیران نمی‌دانند که با این کار تیشه به ریشه‌ی سازمان می‌زنند. از آنجایی که بسیاری از سازمان‌های موفق می‌دانند که کار تیمی چه جایگاه و اهمیتی دارد بنابراین نسبت به این موضوع به شدت حساس هستند. بنابراین مدیران موفق سعی می‌کنند از تأثیرات مثبت و منفی ایجاد رقابت بین کارکنان غافل نباشند. مدیران با هوش با ایجاد رقابت درست بین کارکنان به آن‌ها فرصت رشد کردن می‌دهند. درواقع رقابت از این جهت اهمیت دارد که کارمندان می‌دانند با هر باختی زمینه‌ی موفقیت فراهم می‌شود. اگر رقابت سالم باشد انگیزه‌ی کارمندان چندبرابر می‌شود و متعاقباً تلاش‌شان برای دستیابی به موفقیت بیشتر از قبل خواهد بود.

References

- Ahmadi, A. (2019). Investigating the effect of company capabilities on the integration of managers and knowledge sharing, 7th International Conference on Economics, Management, Accounting with Value Creation Approach, Shiraz, Naron Institute of Expert Managers. (In Persian).
- Alwani Vanani, S., and Hadi Pikani, M. (2018). The relationship between social attrition and organizational silence behavior in employees of Shahid Babaei Air Base in Isfahan, *Human Resources Studies Quarterly*, 7(25), 25-40. (In Persian).
- Amirhosni, M., Ghorbani, S., and Zahedi, M.R. (2018). Investigating the impact of organizational justice on knowledge sharing in an educational-university environment, *Organizational Knowledge Management Quarterly*, 2(7) 5-15
- Arain, Gh., Hameed, I., Khan, A., Nicolau, J., Dhir, A. (2022). How and when does leader knowledge hiding trickle down the organisational hierarchy in the tourism context? A team-level analysis. *Tourism Management*, 91: 104-116.
- Babaei Meybodi, H., and Alirezaei, E. (2020). Structural modeling of the effect of logical concealment of knowledge on performance with emphasis on the mediating role of employees' job satisfaction (Study case: Yazd Center Sed and Sima). *Communication Research Quarterly*. 26 (4), 61-84. (In Persian).
- Batisti, S., & Poell, R. (2022). Do HR systems and relational climates affect knowledge hiding? An experiment and two-source multi-level study. *Journal of Business Research*, 147: 82-96.
- Dargahi H, and Dastaftkan A. A (2017). study of the relationship between organizational culture and individual knowledge hiding among clinical laboratories of the hospitals in Tehran University of Medical Sciences. 3 2017, 9 (35), 24-39
- Donate, M., González-Mohino, M., Paolo Appio, F., & Bernhard, F. (2022). Dealing with knowledge hiding to improve innovation capabilities in the hotel industry: The unconventional role of knowledge-oriented leadership. *Journal of Business Research*, 144: 572-586.
- Dodokh, A (2020). Impact of Human Resources Management Practices on Workplace Knowledge-Hiding Behaviour. *Int. J. Knowledge Management Studies*, 11 (3): 298-324.
- García-Morales V. J., Jiménez-Barriidueo M. M., & Gutiérrez-Gutiérrez L. (2020) "Transformational leadership influence on organizational performance through organizational learning and innovation. *Journal of Business Research*, 65, 1040–1050.
- Ghaffari S, zakiani S, fardin S. (2019). Studying Impact of Perception of Organizational Justice on Knowledge Sharing of Librarians in the Role of Organizational Commitment Mediators. *JMIS* 5 (2), 41-50. (In Persian).
- Ghanbari, S., and Erfanizadeh, F. (2018). The role of organizational trust in adjusting employees' organizational pessimism. *Organizational Behavior Studies Quarterly*, 6(2),148-125. (In Persian).
- Gerji, E., and Taghdem, T. (2020). the effect of organizational policies and transformative leadership with the moderating role of professional commitment and the mediation of knowledge concealment on creativity, the 6th International Conference on Economic Studies and Management in the Islamic World, Tehran. (In Persian).
- Hassanzadeh, A. (2015). Presentation of the conceptual model of knowledge concealment in the organization from the perspective of the individual dimension, *the second international conference on management tools and techniques, Tehran, Narkeesh Information Institute*. (In Persian).
- Hilliard, H., English, J., & Coleman, M. (2022). Pro-socially motivated knowledge hiding in innovation teams. *Journal of Technovation*. 116: 102-135.



- Hosseinzadeh, F., and Miri, M., (2018). Investigating the relationship between transformational management and teachers' knowledge sharing, *the third international conference on new researches in the field of educational sciences, psychology and social studies of Iran, Tehran, Soroush Hikmat Mortazavi Islamic Studies and Research Center*. (In Persian).
- Hashemi, S. (2014). Investigating the effect of the leadership style of line commanders on the satisfaction and performance of students, *Military Management Quarterly*, 53(14). 125-145. (In Persian).
- Haqit Kafash, M.; Mazloumi, N., and Mirmohammadi, F. (2011). Antecedents and consequences of organizational pessimism, *scientific research quarterly*, 21(64), number 64, 117-139. (In Persian).
- Hosseinpour, M., Selajgeh, S., & Jalal Kamali, M. (2022). Analyzing individual factors affecting the concealment of knowledge in the scientific environment. *Educational Management Research*, 13(51), 101-118. (In Persian).
- Imani, F.; Eslami, Q., and Bagherin, R. (2022). Investigating the effect of perceived ethical leadership on knowledge concealment (research example: an automobile company). *Organizational Knowledge Management*, 5(17), 180-143. (In Persian).
- Karim, D. (2022). Linking dark triad traits, psychological entitlement, and knowledge hiding behavior. *Journal of Heliyon*, 8: 1-19.
- Kamalipour, N.; Shojaei, S.; Samii, R.E. and Azma, F. (2020). Investigating factors affecting the concealment of knowledge with an emphasis on exclusion. *Public administration perspective*. 2 (10), 237-216. (In Persian).
- Lugar, C., & Novičević, R. (2021). Knowledge Based Human Resource Management and Employee Creativity: the Dual Mediation of Knowledge Sharing and Knowledge HIDING. *Journal of Economics. Ecology. Socium*, 5 (4): 1-10.
- Khosh Bavar Rostami R., & Behshar, A (2019). The relationship of between staff work life quality and performance of productivity in educational organization.[MA thesis].Sari: Islamic Azad University.(In Persian).
- Manochehri, H.; Shahab Lavasani, F.; Ateshzadeh Shourideh, F., and Akbarzadeh Baghban, A. (2018). The relationship between leadership style and nurses' perceived organizational justice. *Nursing Management Quarterly*. 6 (6). 86-74. (In Persian).
- Mehrabi Taleghani, A. and Mohammadian Saravi, M. (2018). Examining the relationship between leadership styles and organizational justice with employee trust. *Quarterly scientific-research journal of human resource management in the oil industry*. 10 (40), 232-208. (In Persian).
- Memon, S.B, Jawaid A., Qureshi, J.A., & Jokhio, I, A. (2020). The role of organizational culture in knowledge sharing and transfer in Pakistani banks: A qualitative study. *Global Business and Organizational Excellence*, 39(3), 1-67.
- Nemati, M.; Khodabakhshi, M., and Heydari, A. (2018). The relationship between knowledge management and human resource management and its impact on the competitive advantage of organizations. The 6th National Conference on Management and Human Sciences Research in Iran.
- Nguyen, T., Malik, A., & Budhwar, P. (2022). Knowledge hiding in organizational crisis: The moderating role of leadership. *Journal of Business Research*, 139: 161-172.
- Oliveira, M., Curado, C., & Henriques, P. L. (2018). Knowledge sharing among scientists: A causal configuration analysis. *Journal of Business Research*. 101, 777-782.
- Oubrich, M., Hakmaoui, A., Benhayoun, L., Solberg, K., & Abdulkader, B. (2021). Impacts of leadership style, organizational design and HRM practices on knowledge hiding: The indirect roles of organizational justice and competitive work environment. *Journal of Business Research*, 137: 488-499.
- Parvari, A.; Naqdi, A. and Sohrabi, R.E. (2018). Studying the relationship between organizational identity and its three dimensions with employees' organizational pessimism. *Quarterly Journal of Organizational Resource Management in Sports*, 3(2),150-137. (In Persian).
- Jalili, M., and Rahimi, F.E. (2020). Factors affecting the concealment of knowledge in the organization as an obstacle to progress and the role of organizational pessimism. The first international conference of management laboratory and innovative approaches in management and economics.
- Rahmi, S. (2018). Investigating the relationship between emotional intelligence and human capital in government department employees of Kurdistan province, *the first international conference on new paradigms of commercial and organizational intelligence management*. (In Persian).
- Rashidi, M.; Masoumi Bilandi, Z. and Salehpour, M. (2021). Perception of employee exclusion and knowledge concealment: the moderating role of job stress and job independence (research sample: South Khorasan General Customs Department). *Scientific Journal of Organizational Knowledge Management*, 5 (18), 201-234.
- Raudeliūnienė, J., & Kordab, M. (2019). Impact of knowledge-oriented leadership on knowledge management processes in the Middle Eastern audit and consulting companies. *Business, Management and Education*, 17(2), 248-268.
- Richardson, L. (2016). Sharing knowledge: Performing co-production in collaborative artistic work. *Environment and Planning A: Economy and Space*, 48(11), 2256- 2271.
- Saeed Pour Cheshme, M.; Haji Enzahai, Z.; Nik Ayin, Z., and Zarei, A. (2021). The effect of organizational policy on employees' creativity with the mediating role of hiding knowledge and the moderating role of job characteristics in the Ministry of Sports and Youth. *Scientific Research Journal of Organizational Behavior Management Studies in Sports*. 8 (31), 95-85. (In Persian).
- Savolainen, T. (2019, March). Trust and Knowledge Sharing in Service Business Management. In *2nd International Conference on Tourism Research* (p. 282).
- Sepehvand R, & Momeni Mofrad M. (2021). Workplace Ostracism and Knowledge Hiding: The Mediating Role of Job Tension (Case Study of Nurses of Public Hospitals Employee's in Lorestan). *Iran J Ergon*, 8 (4) :115-128
- Shen, B., & Kuang, Y. (2022). Assessing the relationship between technostress and knowledge hiding a moderated mediation model. *Journal of Data and Information Management*, 6: 100-112.
- Valikhani Dehaqani, M., and Mohammadi, A., (2022). An overview of the relationship between psychological knowledge ownership, knowledge concealment and the mediating role of trust and ethical leadership on this relationship. *Quarterly journal of new research approaches in management and accounting*. 6 (84), 2188-2172. (In Persian).
- Wang, Z., Sharma, P. N., & Cao, J. (2016). From knowledge sharing to firm performance: A predictive model comparison. *Journal of Business Research*; 69(10):4650 4658.



Research Paper

Comparison of emotional disclosure, perturbation tolerance, and lifestyle of gifted and ordinary students

Omolbanin Ramaji¹ , Iraj Shakerinia^{*2}

1- Master of Clinical Psychology, Department of Psychology, Lahijan Branch, Islamic Azad University, Lahijan, Iran

2- Associate Professor, Department of Psychology, University of Guilan, Rasht, Iran

Receive:

26 November 2021

Revise:

15 February 2022

Accept:

06 March 2022

Published online:

16 March 2022

Keywords:

Emotional disclosure,
turbulence tolerance,
lifestyle,
gifted

Abstract

The aim of the present study was to compare emotional disclosure, tolerance of turmoil and lifestyle among students of gifted and normal boys' schools in Tonekabon city. The research method was descriptive-correlative in nature, and applicable in terms of purpose. The statistical population of the study consisted of 525 students of seventh, eighth and ninth grades of high-intelligence and normal boys' schools in Tonekabon city. A total of 120 people (60 ordinary school students and 60 gifted school students) were selected as the sample size by simple random sampling. To collect data, standard questionnaires of emotional self-disclosure of Snell (2001), emotional distress tolerance of Simmons and Chahar (2005), and lifestyle of Lali et al. (2012) were used, whose validity was confirmed by academic experts, and their reliability was also confirmed by Cronbach's alpha coefficient test. In order to analyze the data, one-way and multivariate analysis of variance test was used by Spss software version 22. Findings showed that the level of significance for the variables of emotional disclosure, disturbance tolerance and lifestyle is less than 0.05. Therefore, there is a significant difference between the scores of the two groups of gifted and normal students. The results show that there is a significant difference between emotional disclosure, tolerance of turmoil, and lifestyle of gifted and normal boys' school students in Tonekabon.

Please cite this article as (APA): Ramaji, O., Shakerinia, I. (2022). Comparison between emotional disclosure, disturbance tolerance and lifestyle of gifted and normal high school boys. *Management and Educational Perspective*, 3(4), 119 -140.

| | | |
|--|---|--|
| Publisher: Institute of Management fekrenoandish | https://dx.doi.org/10.22034/JMEP.2022.316932.1087 | |
| Corresponding Author: Iraj Shakerinia | https://dorl.net/dor/20.1001.1.27169820.1400.3.4.7.7 | |
| Email: irajeshakerinia@guilan.ac.ir | Creative Commons: CC BY 4.0 | |



Extended Abstract

Introduction

Gifted and talented children are those who, in the opinion of competent and skilled people, are capable of excellent performance because of their outstanding talents. These children need different educational services and programs beyond what is usually provided through the normal school curriculum to realize their responsibility to themselves and society (Yaghoobi et al, 2019). Marland (1976) identifies gifted students as those who are considered to be competent because of their outstanding abilities. These students need special educational programs and services (which are not provided in regular schools). These students have significant progress or potential in (one or more contexts) general academic aptitude, special academic aptitude, creative thinking, leadership ability, visual and performing arts, and psychomotor ability (Ngieng et al, 2022). Education and life are two sides of the same coin, and an important factor that helps teachers create the conditions for an effective life is to pay attention to the lifestyle of the students. Accordingly, adapting or differentiating teaching methods with learners' lifestyles is of particular importance; because not every teaching necessarily leads to the right lifestyle. Therefore, it is necessary to identify the facilitators and inhibitors of life (Nizamutdinova et al, 2019). Another variable that is addressed in the present study is the confusion tolerance of students. Turbulence tolerance refers to the ability to experience and tolerate negative psychological situations. Disorder may be the product of physical and cognitive processes, but its representation is an emotional state that is often characterized by a desire to act to escape the emotional experience (Simons & Gaher, 2005; Li et al, 2021). One of the strategies to reduce interpersonal problems in children and students is emotional disclosure. According to Kennedy et al. (1999), emotion expression has four main functions: regulating arousal, self-perception, improving coping skills, and improving interpersonal relationships. In the process of emotional disclosure, the individual expresses his or her deepest emotional experiences verbally or in writing to himself or herself or others (Adineh & Hasani, 2016). According to the above, the main issue of the research is whether there is a significant difference between emotional disclosure, tolerance of turmoil, and lifestyle of gifted and normal boys' school students in Tonekabon city.

Theoretical framework

Health requires the promotion of a healthy lifestyle. The lifestyle is importance mostly because it is effective on lifestyle and disease prevention. Lifestyle correction is essential to maintain and promote health. Promoting health and ensuring the health of individuals in society is one of the important pillars of community development (Araghian et al, 2020).

Turbulence tolerance is conceptualized as a sub-emotional concept and is considered as an attribute rather than an emotional state. Turbulence tolerance is how people respond to negative emotions, which includes additional information beyond the individual's awareness of the amount of negative emotions experienced (Andrés et al, 2021).

During emotional revelation, people are confronted with the deepest thoughts and feelings that come from their past. Emotional disclosure is a relatively new method that has been welcomed by researchers in recent decades. Emotional disclosure in writing form in various sources is referred to as the writing paradigm.

Namvar (2020) in a study examined the role of lifestyle and mental disorder in functional disability. He stated that the factors of responsibility for health, stress management, interpersonal support and mental disorder have a significant relationship with functional disability. In other words, a person who received a high score on the lifestyle scale has a lower score on the subscales of functional disability than other people.



Talebi et al (2020) also analyzed the effects of psychological well-being on disturbance tolerance in the study. The study population was the mothers of students with mental retardation in District 15 of Tehran. Their results showed that psychological well-being training increases disturbance tolerance and reduces mental confusion and depression.

Methodology

The research method is descriptive-correlative in nature, and applicable in terms of purpose. The statistical population of the study consisted of 725 students of 7th, 8th and 9th grade of high-intelligence and normal schools boys in Tonekabon city. A total of 120 people (60 ordinary school students and 60 gifted school students) were selected as the sample size by simple random sampling. Data related to research variables was collected through the emotional self-disclosure questionnaire by Snell (2001) including 40 questions and 8 components (depression, happiness, jealousy, anxiety, anger, calmness, composure and fear), and emotional distress tolerance questionnaire (DTS) By Simonzo Gaher (2005) including 15 items and 4 components (tolerance, absorption, evaluation and adjustment), and Lifestyle Questionnaire (LSQ) (2012) which includes 66 questions based on a 5-point Likert scale (strongly agree to strongly disagree).

Discussion and Results

In order to test the research hypothesis and analyze the data, Spss software version 22 was used, and the results showed that there was a significant difference between the scores of the two groups in the variables of emotional disclosure, distress tolerance and lifestyle. The acquired significance level for research variables in gifted and normal students is less than 0.05. Therefore, it can be said that there is a significant difference between the variables of emotional disclosure, anxiety tolerance and lifestyle in gifted and normal students and the research hypotheses are confirmed.

Conclusion

The aim of this study was to compare the exposure of emotional disclosure, disturbance tolerance and, lifestyle among students of gifted and normal boys' schools in Tonekabon city. The results of this study are consistent with the results of the findings of Kaiser & et al, (2012); Li & et al, (2021); Kalhorri, (2021); and Talebi & et al, (2020). The goal of emotional disclosure is to help students evaluate and process their emotional experience and create new meaning in their lives. There is evidence shows that students can significantly experience deep arousal-emotional experience in this way, which is associated with positive outcomes in the treatment of students' problems (Ebadi et al, 2021). Emotional self-disclosure of Identifying conflicting emotions, placing people in an empty-seat conversation position, calming down, breaking down feelings of inadequacy, describing the tone, and extent of distress, and teaching the transition process in emotion-focused therapy also help individuals perform better on lifestyle-related topics (Lumley et al, 2018). The main problem of emotion disclosure is that emotion is an essential part of an individual's structure and a key factor for self-organization. In this regard, the most basic level of emotion function is an adaptive form of information processing and readiness that directs one's behavior and contributes to his psychological well-being (Vera, 2021). Gifted people are outstanding in general intelligence, i.e. their performance in all matters is higher than the average of their peers, but talented people are not superior in all matters to their peers; they are extremely prominent in one or more special areas. They have more adaptability, and in the face of adversity, they have greater self-confidence and emotional stability, and another characteristic of them is their desire for independence (Safaei & Sedaghat, 2020).



According to the present study, it is suggested that educational authorities hold workshops to provide the necessary training to reduce emotional self-disclosure. On the other hand, those involved in the educational system should pay special attention to the improvement and teaching of students' academic and life styles, because with the growth and improvement of positive psychological characteristics, their academic performance increases. On one hand, providing psychological interventions to promote tolerance, optimism and hope will prevent students' confusion. On the other hand, the healthier the students' lifestyle, the better will be their academic achievement. Therefore, it is suggested that the education departments make plans to improve the students' lifestyle and monitor these goals annually. One of the limitations of the present study is the implementation of research in a sample of students, which reduces the generalization of results to other groups. Based on this, it is suggested that future researchers conduct the present study in other age groups and compare the results with each other.

مقایسه افشاری هیجانی، تحمل آشفتگی و سبک زندگی دانش آموزان تیزهوش و عادی

ام البنین رمجی^{۱*}، ایرج شاکری نیا^{۲*}

۱- کارشناسی ارشد روان شناسی بالینی، گروه روان شناسی، واحد لاهیجان، دانشگاه ازاد اسلامی، لاهیجان، ایران

۲- دانشیار، گروه روانشناسی، دانشگاه گیلان، رشت، ایران

چکیده

هدف پژوهش حاضر، مقایسه افشاری هیجانی، تحمل آشفتگی و سبک زندگی میان دانش آموزان مدارس پسرانه تیزهوش و عادی شهرستان تنکابن است. روش پژوهش به لحاظ ماهیت، توصیفی-همبستگی و از حيث هدف کاربردی بود. جامعه آماری پژوهش را دانش آموزان پایه های های هفتم، هشتم و نهم مدارس پسرانه تیز هوش و عادی شهرستان تنکابن به تعداد ۵۲۵ نفر تشکیل دادند. تعداد ۱۲۰ نفر (۶۰ نفر از دانش آموزان مدارس عادی و ۶۰ نفر از دانش آموزان مدارس تیزهوش) به عنوان حجم نمونه و به روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. جهت گردآوری داده ها از پرسشنامه های استاندارد خود افشاری هیجانی استنل (۲۰۰۱)، تحمل پریشانی هیجانی سیمونز و گاهر (۲۰۰۵) و سبک زندگی لعلی و همکاران (۲۰۱۲) استفاده گردید که روایی آنها توسط صاحب نظران دانشگاهی مورد تأیید قرار گرفت و پایایی آنها نیز از طریق آزمون ضربی آلفای کرونباخ مورد تأیید قرار گرفت. به منظور تحلیل داده ها از آزمون تحلیل واریانس یک و چند متغیره توسط نرم افزار SPSS نسخه ۲۲ استفاده شد. یافته های پژوهش نشان داد سطح معناداری بدست آمده برای متغیرهای افشاری هیجانی، تحمل آشفتگی و سبک زندگی کمتر از ۰/۰۵ می باشد. بنابرین تفاوت معناداری بین نمرات دو گروه دانش آموز تیزهوش و عادی وجود دارد. نتایج تحقیق حاکی از این امر است که میان افشاری هیجانی، تحمل آشفتگی و سبک زندگی دانش آموزان مدارس پسرانه تیزهوش و عادی شهرستان تنکابن تفاوت معنی داری وجود دارد.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۹/۰۵

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۰/۱۱/۲۶

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۱۲/۱۵

تاریخ انتشار آفلاین: ۱۴۰۰/۱۲/۲۵

کلید واژه ها:

افشاری هیجانی،
تحمل آشفتگی،
سبک زندگی،
تیزهوش

لطفاً به این مقاله استناد کنید (APA): رمجی، ام البنین، شاکری نیا، ایرج. (۱۴۰۰). مقایسه افشاری هیجانی، تحمل آشفتگی و سبک زندگی دانش آموزان تیزهوش و عادی. فصلنامه مدیریت و چشم انداز آموزش. (۴، ۳). ۱۱۹-۱۴۰.

| | | |
|--|---|-------------------------------------|
| | https://dx.doi.org/10.22034/JMEP.2022.316932.1087 | ناشر: موسسه مدیریت فکر نو اندیش |
| | https://dorl.net/dor/20.1001.1.27169820.1400.3.4.7.7 | نویسنده مسئول: ایرج شاکری نیا |
| | Creative Commons: CC BY 4.0 | ایمیل: irajeshakerinia@guilan.ac.ir |

مقدمه

در سال‌های اخیر روند فراینده عضویت دانش آموزان تیزهوش به گروه تیزهوشان غیرموفق یکی از دغدغه‌مندترین و تعیین کننده ترین بسترهای سؤالات پژوهشی در بین پژوهشگران مختلف به ویژه روانشناسان تربیتی بوده است (Mofield& Parker Peters,2018). کودکان تیزهوش و با استعداد کسانی هستند که بر طبق تشخیص افراد صلاحیت دار واهل فن به دلیل استعدادهای برجسته خود قادر به عملکردهای عالی هستند. این کودکان به خدمات و برنامه‌های آموزشی متفاوتی و رای آنچه معمولاً از طریق برنامه عادی مدرسه ارائه می‌شود نیازمندند تا به مسئولیتشان نسبت به خود و جامعه واقف شوند (Yaghoobi&etal,2019). برخی از دانشمندان به واسطه داشتن هوش، استعداد و توانایی یادگیری بالای متوسط با همسالان خود تفاوت دارند. این دانش آموزان در گروه دانش آموزان تیزهوش و با استعداد قرار دارند که با استفاده از نمره‌های هوشبر شناسایی می‌شوند. نمره هوشبر ۱۲۰ یا بالاتر اولین ملاک تیز هوشی. استعداد تلقی می‌شود. البته ملاکهای امروزی گسترده‌تر از هوشبر است. در زمینه تیز هوشی واستعداد نیز تعاریف متعددی ارائه شده است که اساساً بر توانایی بالا در مهارت‌های تحصیلی، حرکتی، هنری و خلاقیت تأکید دارد. این گروه برای تحقق استعدادها و توانایی‌های بالقوه خود به آموزش و خدمات ویژه‌ای نیاز دارند. از نظر هالگریت^۱(۱۹۶۳)، کودک تیزهوش کسی است که در یکی از رشته‌های خاص از خود توانایی و برجستگی قابل توجهی نشان دهد (Taher&etal,2015).

مرور تحرکات فکری در قلمرو مطالعاتی روانشناسی تیزهوشی نشان دهنده آن است که در بین متخصصان و نظریه پردازان تعلق خاطر به دغدغه پیش گفته خود را در مسیر گستراندن مرزهای فکری/نظری تیزهوشی انعکاس داده است (Pfeiffer,2018). به بیان دیگر مرور شواهد نظری و تجربی بیانگر آن است که شاید یکی از معجari فکری قابل اعتماد برای یافتن پاسخ این سؤال که چرا نرخ رجوع به رفتارهای خودآسیب رسان در سطوح مختلف در بین یادگیرندگان اعم از تیزهوش و غیرتیزهوش شتابی فراینده یافته است با تأکید بر وسعت بخشیدن به مرزهای فکری قابل انتخاب برای معنایابی تیزهوشی مشخص می‌شود (Zeidner& Matthews,2017). سیلوورمن^۲(۲۰۰۷) معتقد است، کودکانی که جزء سه درصد بالای جمعیت هستند، الگوهای تحولی ویژه‌ای دارند و به همین دلیل نیازمند آموزش ویژه و متفاوت با همسالان عادی خود هستند. درواقع کودکانی که جزء سه درصد بالای جمعیت هستند را دانش آموزان تیزهوش می‌نامند. این دانش آموزان دارای هوش بسیار بالا (بیشتر از ۱۳۳) هستند و اغلب از تواناییها یا استعدادهای ویژه‌ای برخوردارند (Alshareef&etal,2022). مارلند^۳(۱۹۷۶) دانش آموزان تیزهوش و با استعداد را کسانی می‌داند که طبق تشخیص افراد باصلاحیت، به دلیل توانایی‌های برجسته‌ای که دارند عملکرد عالی از خود نشان می‌دهند. این دانش آموزان به برنامه‌ها و خدمات آموزشی ویژه‌ای نیاز دارند (که این خدمات در مدارس عادی داده نمی‌شوند). این دانش آموزان در زمینه (یک یا چند زمینه) استعداد تحصیلی عمومی، استعداد تحصیلی ویژه، تفکر خلاق، توانایی رهبری، هنرهای دیداری و نمایشی و توانایی روانی حرکتی پیشرفت چشمگیر یا توانایی بالقوه دارند (Ngieng&etal,2022).

گسترش آموزش و اثربخشی آن در به فعلیت درآوردن استعدادها مستلزم شناخت فرآیند آموزش و آگاهی از شیوه‌های نوین اجرای آن است. شیوه‌هایی که قابلیت دانش آموزان در استفاده از حجم وسیع اطلاعات و به کارگیری آن در همه

1 Halgrit

2 Silverman

3 Sidnye Marland



حیطه‌های زندگی را تسهیل کنند (Magdalena&etal,2021). در سال‌های اخیر از این دیدگاه حمایت می‌شود که دانش ساخته شده توسط دانش آموزان سودمند بوده و قابل انتقال به سایر موقعیت‌های زندگی است. آموزش و زندگی به مثابه دو روی یک سکه‌اند و عامل مهمی که به معلمان کمک می‌کند تا شرایط را برای زندگی مؤثر ایجاد کنند، توجه به نوع سبک زندگی دانش آموزان است. بر این اساس، انطباق یا افتراق شیوه‌های تدریس با سبک‌های زندگی یادگیرندگان حائز اهمیت خاصی است؛ زیرا لزوماً هر تدریسی به سبک زندگی درست متنهی نمی‌شود. لذا باید به شناسایی عوامل تسهیل کننده و بازدارنده زندگی مبادرت نمود (Nizamutdinova&etal,2019).

سبک زندگی^۱ به تعبیر پندر^۲ و همکاران (۲۰۰۸) عبارتست از مجموعه‌ای از فعالیت‌های انتخابی که دارای تأثیر مهمی بر سلامت فرد بوده و جزء اساسی از الگوی زندگی وی محسوب می‌شوند. سبک زندگی، فعالیت عادی و معمول روزانه است که افراد آنها را در زندگی خود به طور قابل قبول پذیرفته‌اند به طوری که این فعالیت‌ها روی سلامت افراد تأثیر می‌گذارند، فرد با انتخاب سبک زندگی برای حفظ و ارتقای سلامتی خود و پیشگیری از بیماری‌ها اقدامات و فعالیت‌هایی را انجام می‌دهد از قبیل رعایت رژیم غذایی مناسب، خواب و فعالیت، ورزش، کنترل وزن بدنی، عدم مصرف سیگار و الکل و ایمن سازی در مقابل بیماری‌ها که این مجموعه سبک زندگی را تشکیل می‌دهد (Mak&etal,2018).

از دیگر متغیرهایی که در پژوهش حاضر به پرداخته می‌شود تحمل آشفتگی دانش آموزان است. تحمل آشفتگی^۳ به توانایی تجربه و تحمل موقعیت‌های روان شناختی منفی اطلاق می‌گردد. آشفتگی ممکن است ماحصل فرآیندهای فیزیکی و شناختی باشد، لیکن بازنمایی آن به صورت حالت هیجانی است که اغلب با تعامل به عمل جهت رهایی از تجربه هیجانی مشخص می‌گردد (Simons & Gaher,2005;Li&etal,2021). افراد دارای تحمل آشفتگی پایین، اولاً هیجان را غیر قابل تحمل می‌دانند و نمی‌توانند به آشفتگی و پریشانی شان رسیدگی نمایند. ثانیاً این افراد وجود هیجان را نمی‌پذیرند و از وجود آن احساس شرم و آشفتگی می‌کنند زیرا که توانایی‌های مقابله‌ای خود با هیجانات را دست کم می‌گیرند. سومین مشخصه عده تنظیم هیجانی افراد با تحمل آشفتگی پایین، تلاش فراوان این افراد برای جلوگیری از هیجانات منفی و تسيکن فوری هیجانات منفی تجربه شده می‌باشد. لازم به ذکر است که اگر این افراد قادر به تسکین این هیجانات نباشند، تمام توجهشان جلب این هیجان آشفته کننده می‌گردد و عملکردشان به طور معنی داری کاهش می‌یابد. تحمل آشفتگی در پژوهش در زمینه تنظیم هیجانی سازه‌ای معمول می‌باشد (Song&etal,2020).

متغیر دیگری که تصور می‌شود می‌تواند در دانش آموزان تیز هوش و عادی مهم باشد خود افسایی هیجانی است. می‌توان اذعان داشت که یکی از راهبردهای کاهش مشکلات بین فردی کودکان و دانش آموزان افسای هیجانی است. به باور کندي و همکاران (۱۹۹۹) بیان هیجان، چهار کارکرد اصلی نظم دهی برانگیختگی، درک خود، ارتقاء مهارت‌های مقابله‌ای و بهبود روابط بین فردی دارد. در فرآیند افسای هیجانی، فرد عمیق‌ترین تجارت هیجانی خود را به صورت گفتاری یا نوشتاری برای خود یا دیگران بیان می‌کند (Adineh&Hasani,2016).

1 Lifestyle

2 Pender

3 Distress tolerance

با توجه به اهمیت افشاری هیجانی، تحمل آشفتگی و سبک زندگی در بهبود وضعیت تحصیلی دانش آموزان، شناخت این عوامل و مقایسه آنها در دانش آموزان تیزهوش و عادی یکی از ضرورت‌های اصلی سیستم آموزشی کشورمان است. بر این اساس با توجه به اینکه در کشورمان تحقیقات زیادی در مورد ارتباط متغیرهای فوق و میزان اثرگذاری آن‌ها بر عملکرد تحصیلی دانش آموزان صورت نگرفته است، محقق بر آن شد که در تحقیق حاضر به مقایسه بین افشاری هیجانی، تحمل آشفتگی و سبک زندگی پسروان مدارس متوسطه تیزهوش و عادی پردازد. به همین منظور این پژوهش به بررسی این پرسش می‌پردازد که آیا میان افشاری هیجانی، تحمل آشفتگی و سبک زندگی دانش آموزان مدارس پسروانه تیزهوش و عادی شهرستان تنکابن تفاوت معنی داری وجود دارد؟

مبانی نظری پژوهش

۱. سبک زندگی

سلامتی مستلزم ارتقای سبک زندگی بهداشتی است اهمیت سبک زندگی بیشتر از آن جهت است که روی سبک زندگی و پیشگیری از بیماری‌ها مؤثر می‌باشد. برای حفظ و ارتقای سلامتی، تصحیح و بهبود سبک زندگی ضروری است. ارتقاء بهداشت و تأمین سلامت افراد جامعه یکی از ارکان مهم پیشرفت جوامع می‌باشد (Araghian&etal,2020). در تعریف مفهومی سبک زندگی، جامعه شناس بریتانیایی، گیدنر¹ (۱۹۸۳) معتقد است که سبک زندگی را می‌توان مجموعه‌ای کم و بیش جامع از عملکردها تعییر کرد که فرد آنها را به کار می‌گیرد (Mohammadi Mehr&etal,2019). این عملکردها نه تنها نیازهای جاری او را برآورده می‌سازد، بلکه روایت ویژه‌ای را هم که وی برای هویت شخصی خویش برمی‌گزیند، در برابر دیگران مجسم می‌سازد. سبک زندگی مجموعه‌ای به نسبت ساختارمند از همه رفتارها و فعالیتهای فرد معینی در جریان زندگی روزمره است (Li & Liu,2017). سبک زندگی روشی است که افراد در طول زندگی انتخاب کرده‌اند و زیربنای آن در خانواده پی ریزی می‌شود که در واقع، متأثر از فرهنگ، نژاد، مذهب و باورهای است. بر اساس تعریف سازمانی بهداشت جهانی، سبک زندگی به روش زندگی مردم با بازتابی کامل از ارزش‌های اجتماعی، طرز برخورد و فعالیتها اشاره دارد. بر این اساس می‌توان اذعان نمود که بوسیله سبک زندگی می‌توان به چرایی رفتار دانش آموزان پی برد. از این‌رو پیش از هر اقدامی، لازم است سبک زندگی و مؤلفه‌های آن برای برنامه ریزان و مدیران آموزشی مشخص شود (Amiri Majd&Zarabadipour,2021). چنین سبکی زندگی از می‌تواند بر موفقیت تحصیلی دانش آموزان تأثیر مثبتی داشته باشد.

۲. تحمل آشفتگی

تحمل آشفتگی به عنوان یک مفهوم فراهیجانی مفهوم سازی شده و به عنوان یک صفت نه حالت هیجانی در نظر گرفته می‌شود. تحمل آشفتگی به چگونگی پاسخ دهنده افراد به عاطفه منفی گفته می‌شود که اطلاعات اضافی دیگری فراتر از آگاهی فرد از میزان عواطف منفی تجربه شده را شامل می‌شود (Andrés&etal,2021). این رفتار پاسخ عاطفی سودمندی است که به عنوان توانایی دانش آموز برای تحمل حالات درونی ناخوشایند تعریف شده است. در حقیقت تحمل

1 Gidnez

آشتفتگی یک متغیر تفاوت‌های فردی است که به ظرفیت تجربه و مقاومت در برابر ناراحتی هیجانی اشاره می‌کند. پژوهش‌ها نشان داده‌اند که هم میزان عواطف منفی تجربه شده و هم روش‌های متفاوت پاسخ دهی به آن مشکلات با روند تحصیلی دانش آموزان رابطه دارد (Sheykholeslami&etal,2016). افراد دارای تحمل آشتفتگی پایین، اولاً هیجان را غیر قابل تحمل می‌دانند و نمی‌توانند به آشتفتگی و پریشانی شان رسیدگی نمایند. ثانیاً این افراد وجود هیجان را نمی‌پذیرند و از وجود آن احساس شرم و آشتفتگی می‌کنند زیرا که توانایی‌های مقابله‌ای خود با هیجانات را دست کم می‌گیرند. سومین مشخصه عمدۀ تنظیم هیجانی افراد با تحمل آشتفتگی پایین، تلاش فراوان این افراد برای جلوگیری از هیجانات منفی و تسیکن فوری هیجانات منفی تجربه شده می‌باشد (Conway&etal,2021). لازم به ذکر است که اگر این افراد قادر به تسکین این هیجانات نباشند، تمام توجهشان جلب این هیجان آشتفتگی کننده می‌گردد و عملکردشان به طور معنی داری کاهش می‌یابد. تحمل آشتفتگی در پژوهش در زمینه تنظیم هیجانی سازه‌ای معمول می‌باشد (Taherifard& Abolghasemi,2017).

۳. افشاری هیجانی

از آغاز بررسی علمی افشاری هیجانی، مطالعات متعددی شیوه‌های گوناگون افشاری هیجانی و پیامدهای آنها را بررسی کرده‌اند. در این میان، دو خط پژوهشی نسبتاً متفاوت مشخص شده است: ابتدا پژوهش ریمه (۱۹۹۵) که بر کلامی کردن و در میان گذاشت تجارب هیجانی خود با دیگران در یک زمینه بین فردی متمرکز شده است و سپس، مطالعه پنه بیکر و همکاران (۲۰۰۱) که افشاری هیجانی را به عنوان یکی از راه‌های پیشگیری و درمان آشتفتگی‌های هیجانی در یک زمینه درون فردی مورد توجه قرار داده و بیشتر بر افشاری هیجانی نوشتاری تمرکز کرده‌اند (Issazadegan&etal,2015). در مجموع، می‌توان گفت که در طی افشاری هیجانی، افراد با عمیق‌ترین افکار و احساسات برخاسته از گذشته خود روبرو می‌شوند. افشاری هیجانی از شیوه‌هایی نسبتاً نوین است که در دهه‌های اخیر مورد استقبال پژوهشگران قرار گرفته است. افشاری هیجانی نوشتاری که در منابع گوناگون از آن به عنوان پارادایم نوشنی یاد می‌شود (Niroumand&etal,2021).

پیشینه پژوهش

نامور (۲۰۲۰)، در مطالعه‌ای به بررسی نقش سبک زندگی و آشتفتگی روانی در ناتوانی کارکرده افراد پرداخت. وی بیان داشت که عوامل مسئولیت پذیری در مورد سلامت، مدیریت استرس، حمایت بین فردی و آشتفتگی روانی باناتوانی کارکرده رابطه معناداری دارند. به عبارتی فردی که نمره بالایی در مقیاس سبک زندگی دریافت نموده است دارای نمره پایین‌تر در خرده مقیاس‌های ناتوانی کارکرده نسبت به سایر افراد است (Namvar,2020).

طالبی و همکاران (۲۰۲۰) نیز در تحقیق اثرات بهزیستی روانی را بر تحمل آشتفتگی تحلیل نمودند. جامعه پژوهش مادران دانش آموزان کم توان ذهنی منطقه ۱۵ شهر تهران بودند. نتایج آنها نشان داد که آموزش بهزیستی روان‌شناختی باعث افزایش تحمل آشتفتگی و کاهش سرگردانی ذهنی و افسردگی شده است (Talebi&etal,2020).

پژوهشی با محوریت نقش تحمل آشتفتگی در افزایش شفقت به خود و اختلال اضطراب اجتماعی در دانش آموزان دختر متوسطه در شهر تهران توسط روحی و همکاران (۲۰۱۸) انجام شد.

نتایج پژوهش حاکی از آن بود که درمان مبتنی بر پذیرش و تعهد بر افزایش شفقت به خود کلی و تحمل آشفتگی کلی در دانش آموزان با اختلال اضطراب اجتماعی مؤثر بوده است (Roohi&etal,2018). شیخ‌الاسلامی و همکاران (۲۰۱۶) در مطالعه که بر روی دانش آموزان پسر دوره متوسطه دوم شهر اردبیل انجام دادند به این نتیجه رسیدند که سیستم‌های فعال ساز و بازدارنده رفتاری، انعطاف پذیری شناختی و تحمل آشفتگی از متغیرهای مرتبط با گرایش به مصرف در دانش آموزان می‌باشند که باید در پیشگیری و درمان اعتیاد مد نظر باشند (Sheykholeslami&etal,2016). تاجی و همکاران (۲۰۱۵) نیز در پژوهش خود به بررسی تأثیر روش درمان شناختی-رفتاری و افشاری هیجانی بر کاهش میزان اضطراب دانشجویان دانشگاه پیام نور رشتخار پرداختند. نتایج حاکی از آن بود که گروه آزمایشی در میزان اضطراب امتحانشان پس از دریافت برنامه آموزشی درمان شناختی-رفتاری و درمان افشاری هیجانی، تغییر معناداری داشتند. برگلد و همکاران (۲۰۱۵) نیز در پژوهش خود به این نتیجه دست یافتند که هیچ تفاوتی در سبک زندگی بین نوجوانان با استعداد و غیر تیزهوش وجود نداشت. علی‌رغم اینکه دختران نسبت به پسران نمره سبک زندگی کمی پایین‌تری داشتند اما این نتیجه مختص استعداد نبود بلکه در کل نمونه مشاهده شد. بنابراین تیزهوش بودن دانش آموزان عاملی برای ایجاد اختلال در بهزیستی روانی-اجتماعی پسران و دختران نبوده است (Bergold&etal,2015).

احمدی طهرانی و همکاران (۲۰۱۰) در پژوهشی به بررسی اثربخشی افشاری هیجانی (گفتاری و نوشتاری) بر علائم افسردگی، اضطراب و استرس دانشجویان پرداختند. نمونه آماری تعداد ۲۰۰ نفر از دانشجویان دختر دانشگاه تبریز مدرس بودند که به شیوه تصادفی ساده انتخاب شدند. نتایج پژوهش نشان داد که مؤلفه‌های فراشناخت شامل باورهای مثبت درباره نگرانی، باورهای منفی درباره کنترل ناپذیری و خطر، اطمینان شناختی و باورهای منفی درباره عدم کنترل افکار در رابطه میان نوروز گرایی و نارسایی‌های شناختی تا اندازه‌ای واسطه شده‌اند (Ahmadi Tahoor (Soltani&etal,2010).

خلاصه نتایج پژوهش‌ها در قالب جدول (۱) ارائه شده است.



جدول ۱: خلاصه نتایج پژوهش‌ها

| نام محقق/محققان | نتایج |
|------------------------------------|---|
| نامور (۲۰۲۰) | عوامل مسئولیت پذیری در مورد سلامت، مدیریت استرس، حمایت بین فردی و آشفتگی روانی با ناتوانی کارکردن رابطه معناداری دارند |
| طالبی و همکاران (۲۰۲۰) | آموزش بهزیستی روانشناختی باعث افزایش تحمل آشفتگی و کاهش سرگردانی ذهنی و افسردگی شده است |
| روحی و همکاران (۲۰۱۸) | درمان مبتنی بر پذیرش و تعهد بر افزایش شفقت به خود کلی و تحمل آشفتگی کلی در دانش آموزان با اختلال اضطراب اجتماعی مؤثر است |
| شيخ الاسلامی و همکاران (۲۰۱۶) | سیستم‌های فعال ساز و بازدارنده رفتاری، انعطاف پذیری شناختی و تحمل آشفتگی از متغیرهای مرتبط با گرایش به مصرف در دانش آموزان می‌باشد |
| تاجی و همکاران (۲۰۱۵) | گروه آزمایشی در میزان اضطراب امتحانشان پس از دریافت برنامه آموزشی درمان شناختی- رفتاری و درمان افسای هیجانی، تغییر معناداری داشتند. |
| بر گلد و همکاران (۲۰۱۵) | تیزهوش بودن دانش آموزان عاملی برای ایجاد اختلال در بهزیستی روانی اجتماعی پسران و دختران نبوده است |
| احمدی طهور سلطانی و همکاران (۲۰۱۰) | مؤلفه‌های فراشناخت شامل باورهای مثبت درباره نگرانی، باورهای منفی درباره کنترل ناپذیری و خطر، اطمینان شناختی و باورهای منفی درباره عدم کنترل افکار در رابطه میان نوروز گرایی و نارسایی‌های شناختی تا اندازه‌ای واسطه شده‌اند |

روش‌شناسی پژوهش

روش پژوهش به لحاظ ماهیت توصیفی-همبستگی و به لحاظ هدف کاربردی است. جامعه آماری پژوهش را دانش آموزان کلاس هفتم و هشتم و نهم مدارس پسرانه تیز هوش و عادی شهرستان تنکابن به تعداد ۵۲۵ نفر تشکیل دادند. تعداد ۱۲۰ نفر (۶۰ نفر از دانش آموزان مدارس عادی و ۶۰ نفر از دانش آموزان مدارس تیزهوش) به عنوان حجم نمونه و به روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. جهت گردآوری داده‌ها از روش کتابخانه‌ای و میدانی استفاده شد. جهت تعیین روایی ابزار پژوهش از روایی صوری و محتوایی استفاده شد که مورد تأیید اساتید دانشگاهی قرار گرفت. برای تعیین پایایی ابزارهای پژوهش از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد که در جدول (۲) ارائه شده است. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌های گرد آوری شده از روش‌های آماری توصیفی (توصیف فراوانی داده‌ها، درصد فراوانی‌ها، میانگین و انحراف معیار) استفاده شد. همچنین جهت آزمون فرضیه‌های پژوهش، ابتدا از آزمون کولموگروف اسمیرنوف جهت بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها و آزمون تحلیل واریانس تک و چندمتغیره (کوواریانس و مانکوا) استفاده شد.

جدول ۲: ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه‌های پژوهش

| ضریب آلفای کرونباخ | پرسشنامه |
|--------------------|--------------|
| ۰/۸۶ | افشای هیجانی |
| ۰/۸۲ | تحمل آشتفتگی |
| ۰/۷۷ | سبک زندگی |

الف. پرسشنامه خود افشاگی هیجانی اسنل (۲۰۰۱)

مقیاس خودافشاگی هیجانی توسط اسنل (۲۰۰۱) برای سنجش میزان تمايل افراد به افشاگی هیجاناتشان ایجاد شد. این مقیاس دارای ۴۰ سؤال می‌باشد و شامل ۸ زیر مقیاس است که عبارتند از: افسردگی، شادی، حسادت، اضطراب، عصبانیت، آرامش، خونسردی و ترس. هر خرده مقیاس ۵ ماده جدا دارد که بصورت پنج درجه‌ای نمره گذاری می‌شود. نمرات بالاتر معادل خودافشاگی هیجانی بیشتر می‌باشد. اسنل، میلر و بلک^۱ (۱۹۸۸) برای ارزیابی اینکه افراد چقدر تمايل دارند تا هیجاناتشان را به افراد مختلف افشا کنند، مقیاس خودافشاگی هیجانی را بر روی ۷۹ نفر دانشجو اجرا کردند. گروه‌هایی که افشاگری به آنها صورت گرفته بود دوستان مذکور، دوستان مؤنث و همسران آزمودنیها بودند. به منظور اندازه گیری پایایی بازآزمایی آزمودنی‌ها بعد از یک فاصله ۱۲ هفته‌ای دوباره مقیاس خودافشاگی هیجانی را تکمیل کردند. پاسخ‌ها در طی زمان ثابت و همسان بودند و نمرات بازآزمایی در تمام خرده مقیاس بالا بود. اندازه گیری درونی (آلفای کرونباخ) در همه زیر مقیاس‌ها بین ۰/۹۵ تا ۰/۸۳ بود که نشان دهنده همسانی درونی انسجام زیر مقیاس‌ها می‌باشد. این مقیاس به صورت پنج درجه‌ای لیکرت (هر گز به کسی نمی‌گوییم، به ندرت به کسی می‌گوییم، گاهی به کسی می‌گوییم، بیشتر اوقات به کسی می‌گوییم و همیشه به کسی می‌گوییم) نمره گذاری می‌شود (Ebadi&etal,2021).

ب. پرسشنامه تحمل پریشانی هیجانی سیمونز و گاهر (DTS)

پرسشنامه تحمل پریشانی هیجانی (DTS^۲) توسط سیمونز^۳ و گاهر^۴ (۲۰۰۵) ساخته شده است که از ۱۵ گویه و ۴ خرده مقیاس تحمل (تحمل پریشانی هیجانی) (۳ سؤال)، جذب (جذب شدن به وسیله هیجانات منفی) (۳ سؤال)، ارزیابی (برآورد ذهنی پریشانی) (۶ سؤال) و تنظیم (تنظیم تلاش‌ها برای تسکین پریشانی) (۳ سؤال) تشکیل شده است که به منظور سنجش میزان تحمل پریشانی هیجانی در افراد بکار می‌رود. نمره گذاری پرسشنامه بصورت طیف لیکرت ۵ نقطه‌ای می‌باشد که برای گزینه‌های «کاملاً موافق»، «اندکی موافق»، «نه موافق و نه مخالف»، «اندکی مخالف» و «کاملاً مخالف» به ترتیب امتیازات ۱، ۲، ۳، ۴ و ۵ در نظر گرفته می‌شود. برای بدست آوردن تحمل پریشانی کلی نمره تمام سؤالات با هم جمع می‌شود و برای بدست آوردن نمره هر یک از ابعاد، نمره سؤال‌های هر بعد با هم جمع می‌شوند. نمرات بالا در این مقیاس نشان گر تحمل پریشانی بالاست (Simons&Gaher,2005). سیمونز و گاهر (۲۰۰۵) ضرایب آلفا برای این مقیاس را به ترتیب ۰/۷۲، ۰/۸۲ و ۰/۷۰ و برای کل مقیاس ۰/۸۲ را گزارش کرده‌اند، آن‌ها همچنین

1 Esnell, miller & Belk

2 Distress Tolerance Scale

3 Simons

4 Gaher



گزارش کرده‌اند که این پرسشنامه دارای روایی ملاکی و همگرای اولیه خوبی است. علوی (۱۳۸۸) در پایان نامه‌اش از این ابزار بهره گرفته است وی آن را بروی ۴۸ نفر از دانشجویان دانشگاه فردوسی و علوم پزشکی مشهد (۳۱ زن و ۱۷ مرد) اجرا کرده است و گزارش کرده است که کل مقیاس دارای پایایی همسانی درونی بالا ($\alpha = 0.71$) (برای تحمل جذب ۰/۵۴، ارزیابی ۰/۴۲، تنظیم ۰/۵۶). (Sheykholeslami&etal,2016)

ج. پرسشنامه سبک زندگی (LSQ) (۲۰۱۲)

این پرسشنامه در سال ۱۳۹۱ توسط گروهی از محققین شامل محسن لعلی، احمد عابدی و محمد باقر کج بافت در دانشگاه اصفهان ساخته شد. ابزارهای مورد استفاده عبارتند از پرسشنامه سبک زندگی و مقیاس بهزیستی روانشناختی ریف. در زمینه ارزیابی سبک زندگی افراد آزمونهای مختلفی طراحی شده است که بین آن‌ها می‌توان به پرسشنامه سبک زندگی و شخصیت که بیشتر به جنبه‌های آدلری سبک زندگی می‌پردازد، پرسشنامه سبک زندگی فرهنگی، پرسشنامه سبک زندگی کودکان، و پرسشنامه سبک زندگی وسلامتی اشاره کرد. در هریک از پرسشنامه‌های که پژوهش‌های فوق به کار رفت به یک یا چند جنبه از مولفه‌های سبک زندگی همچون تندرستی، تغذیه وورزش، تفریح، اجتناب از داروها وسلامت روان پرداخته است. این پرسشنامه شامل ۱۰ عامل که به ترتیب درصد واریانس وارزش ویژه عبارتند از: سلامت جسمانی، ورزش وتندرستی، کنترل وزن و تغذیه، پیشگیری از بیماریها، سلامت روانشناختی، سلامت معنوی، سلامت اجتماعی، اجتناب از داروها مواد مخدر والکل، پیشگیری از حوادث، وسلامت محیطی که شامل ۶۶ سؤال در طیف یکریت که به صورت همیشه (۳) معمولاً (۲) گاهی اوقات (۱) و هرگز (۰) نمره گذاری می‌شود. در پژوهش لعلی و همکاران (۱۳۹۱) با استفاده از آزمون تحلیل عاملی روایی سازه پرسشنامه سبک زندگی را به منزله ابزاری چند بعدی برای ارزیابی و اندازه گیری سبک زندگی مورد تأیید قرار دادند. همچنین پایانی پرسشنامه یا قابلیت اعتماد آن با استفاده از روش اندازه گیری آلفای کرونباخ محاسبه شد که ۰/۸۷ بdst آمد (Ghanbary Sartang,2016).

یافته‌های پژوهش

یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که از ۱۲۰ فرد مشارکت کننده در پژوهش ۳۰ نفر متعادل (۲۵٪) از دانش آموزان، در پایه هفتم، ۵۰ نفر متعادل (۴۲٪) در پایه هشتم و ۴۰ نفر متعادل (۳۳٪) در پایه نهم مشغول تحصیل هستند. ۳۰ نفر متعادل (۲۵٪) از دانش آموزان، ۱۲ سال سن، ۵۰ نفر متعادل (۴۲٪) ۱۳ سال سن و ۴۰ نفر متعادل (۳۳٪) ۱۴ سال سن دارند. مشخصه‌های آمار توصیفی متغیرهای پژوهش در جدول (۳) نشان داده شده است.

جدول ۳: آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

| نوع متغیر | میانگین | انحراف معیار | واریانس | حداقل | حداکثر |
|------------------|---------|--------------|---------|-------|--------|
| افسردگی | ۲۰/۴۷ | ۸/۶۲۳ | ۷۴/۳۵۵ | ۸ | ۴۳ |
| شادی | ۲۲/۹۸ | ۳/۸۷۳ | ۱۵ | ۱۵ | ۳۵ |
| حسادت | ۳۳/۸۸ | ۱۳/۸۰۸ | ۱۹۰/۶۴۷ | ۱۵ | ۵۶ |
| اضطراب | ۱۶/۵۸ | ۲/۹۷۶ | ۸/۸۵۷ | ۸ | ۲۳ |
| خودافشایی | ۱۴/۴۷ | ۴/۷۷۸ | ۲۲/۸۲۹ | ۸ | ۲۶ |
| هیجانی | ۱۵/۴۸ | ۳/۹۰۳ | ۱۵/۲۳۷ | ۸ | ۲۸ |
| بی حسی | ۱۶/۵۰ | ۳/۷۳۵ | ۱۳/۹۴۹ | ۸ | ۲۹ |
| ترس | ۱۸/۶۰ | ۹/۹۵۳ | ۹۹/۰۵۸ | ۷ | ۴۳ |
| خودافشایی هیجانی | ۱۵۸/۹۷ | ۲۰/۹۴۴ | ۴۳۸/۶۴۳ | ۱۱۵ | ۲۱۱ |
| تحمل | ۲۵/۰۲ | ۷/۸۴۵ | ۶۱/۵۴۲ | ۱۰ | ۴۳ |
| جذب | ۲۲/۴۷ | ۳/۱۷۰ | ۱۰/۰۵۰ | ۱۴ | ۲۸ |
| تحمل پریشانی | ۲۰/۶۸ | ۳/۲۷۵ | ۱۰/۷۲۹ | ۱۳ | ۳۳ |
| تنظيم | ۱۷/۸۳ | ۲/۰۴۳ | ۴/۱۷۵ | ۱۲ | ۲۳ |
| تحمل پریشانی | ۸۶/۰۰ | ۱۰/۵۷۳ | ۱۱۱/۷۹۷ | ۶۵ | ۱۲۵ |
| سبک زندگی | ۶۹/۴۲ | ۲۲/۱۰۹ | ۴۸۸/۸۲۳ | ۳۵ | ۱۱۲ |

جدول (۳) نشان می‌دهد میانگین تمامی مولفه‌ها بالاتر از عدد ۳ می‌باشد و از آنجایی که در طیف ۵ گزینه‌ای که انتخاب شده میانگین بالاتر از ۳ نشان‌دهنده موافق بودن وضعیت آن متغیر در جامعه آماری فوق می‌باشد از این‌رو این عامل نشان‌دهنده موافق بودن پاسخ‌دهنده‌گان با این مؤلفه می‌باشد.

مشخصه‌های آزمون کولموگروف-اسمیرنوف متغیرهای پژوهش در جدول (۴) نشان داده شده است.

جدول ۴: آزمون کولموگروف - اسمیرنوف متغیرهای پژوهش

| متغیر | تعداد | میانگین | آماره Z | ضریب معناداری |
|------------------|-------|---------|---------|---------------|
| خودافشایی هیجانی | ۱۲۰ | ۱۵۸/۹۷ | ۰/۱۰۸ | ۰/۰۷۶ |
| تحمل پریشانی | ۱۲۰ | ۸۶/۰۰ | ۰/۱۲۸ | ۰/۱۱۵ |
| سبک زندگی | ۱۲۰ | ۶۹/۴۲ | ۰/۱۷۸ | ۰/۲۰۰ |

جدول (۴) شاخص‌های مربوط به نرمال بودن داده‌ها را نشان می‌دهد که بر اساس یافته‌ها همه متغیرها دارای ضریب معناداری بالای ۰/۰۵ است. این مطلب بیانگر آن است که توزیع داده‌ها برای هر یک از متغیرهای پژوهش، نرمال می‌باشد.

- فرضیه اول: بین افشاری هیجانی پسروان تیزهوش و عادی شهرستان تنکابن تفاوت معنی داری وجود دارد.
- فرضیه دوم: بین افشاری هیجانی پسروان تیزهوش و عادی شهرستان تنکابن تفاوت معنی داری وجود دارد.
- فرضیه سوم: بین افشاری هیجانی پسروان تیزهوش و عادی شهرستان تنکابن تفاوت معنی داری وجود دارد.

جدول ۵: نتایج آزمون لوین متغیرهای تحقیق

| متغیر | مؤلفه | F | درجه آزادی اول | سطح معنی داری |
|---------------|-----------|-------|----------------|---------------|
| افشاری هیجانی | اسفردگی | ۰/۹۷۳ | ۱ | ۱۱۸ |
| | شادی | ۲/۱۹۹ | ۱ | ۱۱۸ |
| | حسادت | ۱/۳۴۳ | ۱ | ۱۱۸ |
| | اضطراب | ۰/۰۸ | ۱ | ۱۱۸ |
| | خشم | ۲/۲۱۱ | ۱ | ۱۱۸ |
| | آرامش | ۰/۱۲۴ | ۱ | ۱۱۸ |
| | بی حسی | ۰/۶۶۱ | ۱ | ۱۱۸ |
| | ترس | ۰/۲۵۶ | ۱ | ۱۱۸ |
| | تحمل | ۰/۴۰۰ | ۱ | ۱۱۸ |
| | جذب | ۰/۱۶۲ | ۱ | ۱۱۸ |
| تحمل پریشانی | ارزیابی | ۰/۵۷۲ | ۱ | ۱۱۸ |
| | تنظيم | ۰/۳۲۵ | ۱ | ۱۱۸ |
| سبک زندگی | سبک زندگی | ۰/۲۷۹ | ۱ | ۰/۶۰۰ |

در جدول (۵) نتایج آزمون لوین برای فرض برابری واریانس گروه‌ها مورد بررسی قرار گرفت. براساس داده‌های جدول (۵)، سطح معنی داری F محاسبه شده برای متغیرهای تحقیق بیشتر از آلفای $0.05 > 0.05$ می‌باشد (Sig.). بنابراین، در کلیه این موارد، F معنی دار نیست و شرط یکسانی واریانس خطای گروه‌ها برقرار است.

جدول ۶: تحلیل واریانس چندمتغیره متغیرهای تحقیق

| منابع | متغیر | SS | df | MS | F | معناداری |
|---------------|---------|----------|----|----------|---------|----------|
| گروه | اسفردگی | ۶۱۰۰/۹۰۰ | ۱ | ۶۱۰۰/۹۰۰ | ۵۹۷/۲۰۳ | ۰,۰۰ |
| افشاری هیجانی | شادی | ۵۸۸۰/۶۲۵ | ۱ | ۵۸۸۰/۶۲۵ | ۵۸۹/۳۸۱ | ۰,۰۰ |
| | حسادت | ۶۵۷۹/۲۲۵ | ۱ | ۶۵۷۹/۲۲۵ | ۷۰۰/۸۰۰ | ۰,۰۰ |
| | اضطراب | ۵۸۳۲/۲۲۵ | ۱ | ۵۸۳۲/۲۲۵ | ۸۹۴/۵۴۹ | ۰,۰۰ |
| | خشم | ۵۷۶۰ | ۱ | ۵۷۶۰ | ۳۵۵/۸۴۵ | ۰,۰۰ |
| | آرامش | ۴۹۰۶/۲۲۵ | ۱ | ۴۹۰۶/۲۲۵ | ۵۷۹/۴۴۵ | ۰,۰۰ |
| | بی حسی | ۴۹۲۸/۲۲۵ | ۱ | ۴۹۲۸/۲۲۵ | ۳۸۵/۷۴۵ | ۰,۰۰ |

| | | | | | | |
|-------|---------|-----------|---|-----------|-----------|--------------|
| ۰,۰۰ | ۶۰۵/۷۷۳ | ۶۵۰۲/۵۰۰ | ۱ | ۶۵۰۲/۵۰۰ | ترس | |
| | ۱۰/۲۱۶ | ۱۱۸ | | ۳۸۸/۲۰۰ | افسردگی | |
| | ۹/۹۷۸ | ۱۱۸ | | ۳۷۹/۱۵۰ | شادی | |
| | ۹/۳۸۸ | ۱۱۸ | | ۳۵۶/۷۵۰ | حسادت | |
| | ۶/۵۲۰ | ۱۱۸ | | ۲۴۷/۷۵۰ | اضطراب | خطا |
| | ۱۶/۱۸۷ | ۱۱۸ | | ۶۱۵/۱۰۰ | خشم | افشای هیجانی |
| | ۸/۴۶۷ | ۱۱۸ | | ۳۲۱/۷۵۰ | آرامش | |
| | ۱۲/۷۷۶ | ۱۱۸ | | ۴۸۵/۵۰۰ | بی حسی | |
| | ۱۰/۷۳۴ | ۱۱۸ | | ۴۰۷/۹۰۰ | ترس | |
| ۰,۰۰ | ۱۳۳/۳۸۹ | ۲۳۶۱۹/۶۰۰ | ۱ | ۲۳۶۱۹/۶۰۰ | تحمل | |
| ۰,۰۰ | ۱۵۶/۸۲۴ | ۲۵۶۰۳/۶۰۰ | ۱ | ۲۵۶۰۳/۶۰۰ | جذب | گروه |
| ۰,۰۰ | ۱۹۸/۷۷۱ | ۴۸۴۴۱/۶۰۰ | ۱ | ۴۸۴۴۱/۶۰۰ | ارزیابی | تحمل پریشانی |
| ۰,۰۰ | ۱۴۵/۳۳۲ | ۲۲۵۷۵/۵۰۰ | ۱ | ۲۲۵۷۵/۵۰۰ | تنظيم | |
| | ۱۷۷/۰۷۴ | ۱۱۸ | | ۶۷۲۸/۸۰۰ | تحمل | |
| | ۱۶۳/۲۶۳ | ۱۱۸ | | ۶۲۰۴ | جذب | خطا |
| | ۲۴۳/۷۰۵ | ۱۱۸ | | ۹۲۶۰/۸۰۰ | ارزیابی | تحمل پریشانی |
| | ۲۰۱/۵۸۷ | ۱۱۸ | | ۵۵۲۱/۵۲ | تحمل | |
| ۰,۰۰۰ | ۳۳/۱۸۴ | ۲۲۷۵۲/۹۰۰ | ۱ | ۲۲۷۵۲/۹۰۰ | سبک زندگی | گروه |
| | ۶۸۵/۶۵۸ | ۱۱۸ | | ۲۶۰۵۵ | سبک زندگی | خطا |

نتایج آزمون تحلیل واریانس چند متغیره (کورایانس) در جدول (۶) ارائه شده است. در متغیرهای افشاری هیجانی، تحمل پریشانی و سبک زندگی تفاوت معناداری بین نمرات دو گروه وجود دارد. بر پایه جدول (۶) سطح معناداری بدست آمده و برای متغیرهای تحقیق در دانش آموzan تیزهوش و عادی کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد. از این رو می‌توان گفت بین متغیرهای افشاری هیجانی، تحمل پریشانی و سبک زندگی در دانش آموzan تیزهوش و عادی تفاوت معناداری وجود دارد. با توجه به جدول (۷) میانگین دانش آموzan تیزهوش در متغیرهای تحقیق به صورت معنی‌داری داری تفاوت معنی داری از میانگین دانش آموzan عادی می‌باشد. با توجه به یافته‌ها فرضیه‌های پژوهش تأیید می‌شود و می‌توان گفت که متغیرهای افشاری هیجانی، تحمل پریشانی و سبک زندگی در دانش آموzan عادی و تیزهوش دارای تفاوت معناداری است.

جدول ۷: میانگین‌های برآورد شده نهایی متغیرهای تحقیق

| متغیر | مؤلفه | گروه | میانگین | تفاوت میانگین | خطای استاندارد | سطح معنی‌داری |
|-------|-----------|--------|---------|---------------|----------------|---------------|
| ۰/۰۰۱ | افسردگی | تیزهوش | ۲۵/۳۶ | | | |
| | | عادی | ۱۸/۸۷ | | | |
| ۰/۰۰۱ | شادی | تیزهوش | ۱۵/۴۷ | | | |
| | | عادی | ۲۳/۲۶ | | | |
| ۰/۰۰۱ | حسادت | تیزهوش | ۲۷/۱۵ | | | |
| | | عادی | ۱۷/۲۰ | | | |
| ۰/۰۰۱ | اضطراب | تیزهوش | ۲۰/۲۲ | | | |
| | | عادی | ۱۳/۴۸ | | | |
| ۰/۰۰۱ | خشم | تیزهوش | ۱۵/۱۱ | | | |
| | | عادی | ۱۱/۶۴ | | | |
| ۰/۰۰۱ | آرامش | تیزهوش | ۲۳/۱۵ | | | |
| | | عادی | ۱۳/۲۰ | | | |
| ۰/۰۰۱ | بی حسی | تیزهوش | ۱۸/۰۲ | | | |
| | | عادی | ۱۱/۰۸ | | | |
| ۰/۰۰۱ | ترس | تیزهوش | ۱۳/۰۱ | | | |
| | | عادی | ۹/۰۴ | | | |
| ۰/۰۰۱ | تحمل | تیزهوش | ۳۶/۹۲ | | | |
| | | عادی | ۲۸/۰۷ | | | |
| ۰/۰۰۱ | جذب | تیزهوش | ۳۸/۸۵ | | | |
| | | عادی | ۱۹/۶۷ | | | |
| ۰/۰۰۱ | ارزیابی | تیزهوش | ۳۹/۵۹ | | | |
| | | عادی | ۲۰/۹۳ | | | |
| ۰/۰۱ | تنظيم | تیزهوش | ۱۸/۸۵ | | | |
| | | تیزهوش | ۱۳/۵۲ | | | |
| ۰/۰۰۱ | سبک زندگی | تیزهوش | ۲۷/۹۷ | | | |
| | | عادی | ۱۶/۶۱ | | | |
| ۰/۰۰۱ | سبک زندگی | تیزهوش | ۲۷/۹۷ | | | |
| | | عادی | ۱۶/۶۱ | | | |

نتیجه گیری

نتیجه حاصل از بررسی فرضیه اول نشان داد بین افشاری هیجانی پسران تیزهوش و عادی شهرستان تنکابن تفاوت معنی داری وجود دارد. نتایج این فرضیه با یافته‌های پژوهش‌های (Ahmadi Tahoor Soltani&etal,2010) و

(Bergold&etal,2015) همسو بوده و پشتیوانی می‌شود. با توجه به نتیجه بدست آمده در این فرضیه می‌توان گفت کار کرد عدمه افشاری متمرکز بر هیجان بر روی سبک زندگی، مستلزم نظریه هیجان است. هیجان اساس سازگاری است و به افراد کمک می‌کند تا اطلاعات موقعیتی پیچیده را به صورت مکرر مورد پردازش قرار دهند و به صورت خودکار در جهت فعالیت متناسب با نیازهای مهم خود عمل نمایند (Greenberg&etal,2010؛ Salim & Wadey,2018). همچنین افشاری هیجان، به عنوان یک رویکرد تجربی-فرایندی¹، تلفیقی است از روش‌های درمانی گشتالتی و دیگر روش‌های انسان نگری که در چارچوب روابط متمرکز بر اشخاص مطرح شده است (Elliott,2012؛ Bakhshaei&etal,2020). هدف افشاری هیجانی کمک به دانش آموزان است تا تجربه هیجانی خود را ارزیابی و پردازش کند و معنای جدیدی در زندگی خود ایجاد نماید. شواهدی وجود دارد که نشان می‌دهد دانش آموزان از این طریق می‌توانند به طور معناداری برانگیختگی و تجربه هیجانی عمیق را تجربه کنند که با نتایج مثبت درمان مشکلات دانش آموزان همراه است (Ebadi&etal,2021). خود افشاری هیجانی شناسایی احساسهای متناقض، قرار دادن افراد در موقعیت گفتگوی صندلی خالی، آرام سازی، شکستن احساس ناقص بودن، توصیف حالت صدا و میزان بروز ناراحتی و آموزش فرایند انتقال در درمان متمرکز بر هیجان نیز موجب شده که افراد عملکرد بهتری در موضوعات مرتبط با کیفیت زندگی داشته باشند (Lumley&etal,2018). مسأله اصلی افشاری هیجان این است که هیجان بخش اساسی ساختارفرد است و عامل کلیدی برای سازماندهی خود می‌باشد و در این راستا، اساسی‌ترین سطح کار کرد هیجان، یک شکل انتطباقی و سازگارانه از پردازش اطلاعات و آمادگی فرد است که به رفتار وی جهت داده و موجب بهزیستی روان شناختی‌اش می‌شود (Vera,2021).

فرضیه دوم نیز به بررسی تفاوت میان تحمل آشفتگی پسران تیزهوش و عادی شهرستان تنکابن پرداخت. نتایج این فرضیه با یافته‌های پژوهش‌های (Kaiser&etal,2012؛ Li&etal,2021؛ Kalhori,2021) و (Talebi&etal,2020) همسو بوده و پشتیوانی می‌شود. با توجه به نتیجه بدست آمده در این فرضیه می‌توان گفت مطابق دیدگاه خانتزیان² (۱۹۹۷) از آنجایی که دانش آموزان هیجانات منفی و بی قراری را غیر قابل تحمل و مستأصل کننده توصیف و نمی‌تواند این حالات هیجانی را مدیریت کنند باید از روش‌های روانشناسی برای دستیابی به ثبات هیجانی استفاده کنند. طبق این فرضیه دانش آموزان از روش‌های نادرست ابزاری برای تعديل عواطف استرس زا استفاده می‌کنند (Song&etal,2021). این نظریه، بر این فرض استوار است که افراد بسیاری به خاطر تحمل پریشانی پایین و اختلال در تنظیم هیجانی به اعتیاد روی می‌آورند. بنابراین در دانش آموزان عادی ممکن است که تحمل آشفتگی پایینی داشته باشند در صورت تجربه استرس شدید، عدم پیروی از برنامه‌های درسی، راهی برای تنظیم هیجانی فرد است. مطابق دیدگاه سیمونز و گاهر (۲۰۰۵) افراد دارای تحمل پایین آشفتگی نمی‌توانند احساس ناراحتی را تحمل نموده و احساس می‌کنند که دیگران امکانات بهتری برای مقابله با هیجان‌های منفی دارند (Kafshbani& Toozandehjani,2021). در نتیجه آنها به دلیل ناتوانی خود برای تحمل هیجانهای منفی احساس سرافکنندگی می‌کنند. با توجه به فقدان توانایی‌های مقابله‌ای ادراک شده و ناتوانی برای مدیریت حالات هیجانی آزارنده، این افراد برای اجتناب از تجربه هیجان‌های منفی به ساختی تلاش می‌کنند. در صورتی

1 process-experiential therapy

2 Khantzian



که اجتناب محتمل نباشد آنها در تلاش برای برطرف کردن حالت هیجانی آزارنده ممکن است به روشهای ناسالمی روی می‌آورند.

فرضیه سوم نیز به مقایسه دانش آموzan تیزهوش و عادی مدارس پسرانه شهرستان تنکابن از بعد سبک زندگی پرداخته است. نتایج این فرضیه با نتایج پژوهش‌های (Ghanbari Sartang&etal, 2016)؛ (Mikaeili&etal, 2016) و (Namvar, 2020) مطابقت داشته و پشتیبانی می‌شود. از این رو می‌توان گفت بین مؤلفه سبک زندگی پسران تیز هوش و عادی تفاوت معنی داری وجود دارد. افراد تیزهوش در هوش کلی بر جسته‌اند یعنی عملکرد آنان در کلیه امور از متوسط همسالانشان بیشتر است اما افراد با استعداد عملکردشان در کلیه امور از متوسط همگان خود برتر نیست بلکه در یک یا چند زمینه ویژه، فوق العاده بر جسته‌اند. این کودکان دارای نیروی سازش بیشتری هستند و در برابر ناملایمات از اعتماد به نفس و ثبات عاطفی بیشتری برخوردارند و از دیگر خصوصیات آن‌ها استقلال طلبی آن‌هاست (Safaei & Sedaghat, 2020). کمتر به دیگران متکی بوده و افرادی مستقل هستند. از نظر استدلال، قضایت ورد و بدل کردن تجارب برترند. شوخ و بذله گو هستند، دور اندیش و اعتقاد واقع بینانه ای نسبت به خود دارند (Mattioli&etal, 2021).

سبک زندگی سالم نوجوانان یکی از اولویتهای تحقیقاتی در سراسر جهان شده است و حضور آنها در مدارس فرصت خوبی برای تثبیت رفتارهای ارتقا دهنده سلامت در این گروه سنی است. بیشتر مطالعات در مورد رفتارهای ارتقا دهنده سلامت در کشورهای غربی انجام شده، در حالی که مطالعات اندکی در مورد رفتارهای ارتقا دهنده سلامت نوجوانان و جوانان در کشورهای شرقی انجام شده است (Vahidi & Ahmadi, 2021).

بر اساس نتایج بدست آمده فوق پیشنهاد می‌شود متولیان آموزشی با برگزاری کارگاه‌های آموزش‌های لازم را در جهت کاهش خودافشاگری هیجانی ارائه نمایند. از طرفی دست اندرکاران نظام آموزشی به بهبود و آموزش روش تحصیلی و زندگی در دانش آموzan توجه ویژه‌ای نمایند، چرا که با رشد و بهبود ویژگیهای مثبت روان-شناختی میزان عملکرد تحصیلی آنان بالا می‌رود. از طرفی مداخلات روانشناسی جهت ارتقاء تحمل، خوش بینی و امیدواری باعث پیشگیری آشفتگی دانش آموzan خواهد شد. از طرفی هرچقدر دانش آموzan سبک زندگی سالم‌تری داشته باشد، پیشرفت تحصیلی بهتری خواهد داشت، بر این اساس پیشنهاد می‌شود ادارات آموزش و پرورش نسبت به بهبود شرایط سبک زندگی دانش آموzan برنامه ریزی‌هایی انجام دهند و بطور سالانه این اهداف را پایش نمایند. از محدودیتهای پژوهش حاضر می‌توان به اجرای پژوهش در نمونه‌ای مشکل از دانش آموzan اشاره کرد که تعمیم دهی نتایج به گروههای دیگر را کاهش می‌دهد. بر این اساس پیشنهاد می‌شود محققان آتی پژوهش حاضر را در گروههای سنی دیگر اجرا و نتایج را با یکدیگر مقایسه نمایند.

References

- Adineh, M., Hasani, J. (2016). The Effect of Written Emotional Disclosure in Interpersonal Problems of Children with Oppositional Defiant Disorder: A Single Subject Study. Psychological Methods and Models, 7(23), 1-18(In Persian).
- Ahmadi Tahoor Soltani, M., Ramezani, V., Abdollahi, M., Najafi, M., Rabiei, M. (2010). The Effectiveness of Emotional Disclosure (Written and Verbal) on Symptoms of Depression, Anxiety and Stress in Students. Journal of Clinical Psychology, 2(4), 51-59. doi: 10.22075/jcp.2017.2038(In Persian).



- Alshareef, K. K., Imbeau, M. B., & Albiladi, W. S. (2022). Exploring the use of technology to differentiate instruction among teachers of gifted and talented students in Saudi Arabia. *Gifted and Talented International*, 1-19.
- Amiri Majd, M., Zarabadipour, F. (2021). Investigating the prediction of happiness based on lifestyle and cognitive emotion regulation in female students of Qazvin Azad University. *Journal of Lifestyle*, 7(1), 83-98. (In Persian).
- Andrés, M. L., del-Valle, M. V., Richaud de Minzi, M. C., Introzzi, I., Canet-Juric, L., & Navarro-Guzmán, J. I. (2021). Distress tolerance and executive functions: A systematic review. *Psychology & Neuroscience*.
- Araghian, S., nejat, H., toozandejani, H., bagherzadeh golmakani, Z. (2020). Comparison of the effectiveness of quality of life therapy and compassion-focused therapy in the distress tolerance and meaning in life in of women with marital conflicts. *Psychological Methods and Models*, 11(39), 121-138. (In Persian).
- Bakhshaei, J., Bonnen, M., Asper, J., Sandulache, V., & Badr, H. (2020). Emotional disclosure and cognitive processing in couples coping with head and neck cancer. *Journal of Behavioral Medicine*, 43(3), 411-425.
- Bergold, S., Wirthwein, L., Rost, D. H., & Steinmayr, R. (2015). Are gifted adolescents more satisfied with their lives than their non-gifted peers?. *Frontiers in Psychology*, 6, 1623.
- Conway, C. C., Naragon-Gainey, K., & Harris, M. T. (2021). The structure of distress tolerance and neighboring emotion regulation abilities. *Assessment*, 28(4), 1050-1064.
- Ebadi, M., Mardani-Hamoooleh, M., Seyedfatemi, N., Ghaljeh, M., & Haghani, S. H. (2021). Effects of Written Emotional Disclosure on the Stress of Mothers of Children with Autism. *Iran Journal of Nursing*, 34(131), 19-30(In Persian).
- Elliott R, (2012). Emotion- Focus therapy. PCCS. Book, Ross-on-Wye; 103-130.
- Ghanbary Sartang, A., Dehghan, H., & Abbaspoor Darbandy, A. (2016). Comparison of Health Promoting Life style in rotating shift work vs fixed shift work Nurses. *Iranian Journal of Rehabilitation Research*, 2(2), 32-38.
- Greenberg L, Watson J, Goldman R. (1998). Process experiential therapy of depression, Handbook of experiential psychotherapy. NewYork, NY: The Guilford Press. 227–248.
- Issazadegan, A., Mikaeili monie, F., Hasanzadeh, L. (2015). Effectiveness of Written Emotional Disclosure in Symptoms of Depression, Hope Level in Adolescents Exposed to Trauma. *Journal of Modern Psychological Researches*, 9(33), 125-141. (In Persian).
- Kafshbani, Y., & Toozandehjani, H. (2021). The Effectiveness of Imagotherapy-Based Psychotherapy Skills Training on Anxiety Sensitivity and Perturbation Tolerance in Women Affected by Extramarital Relationships. *Journal of Psychology New Ideas*, 7(11), 1-13(In Persian).
- Kaiser, A. J., Milich, R., Lynam, D. R, Charnigo, R. J. (2012). Negative urgency, distress tolerance, and substance abuse among college students. *Addictive Behaviors*. 37(10): 1075-1083.
- Kalhori, M. (2021). Predicting Corona Anxiety Based on Coping Strategies, Psychological Hardiness and Turbulence Tolerance in Nurses and Treatment Staff in Kermanshah in 2020-2021. *Paramedical Sciences and Military Health*, 16(2), 25-33(In Persian).
- Khantzian, E. J. (1997). The self-medication hypothesis of substance use disorders: A reconsideration and recent applications. *Harvard Review of Psychiatry*, 4(5), 231–244.
- Li, L., Song, H., Zhang, R., Zhao, Z., Liu, C., Pang, K., ... & Willner, A. E. (2021). Increasing system tolerance to turbulence in a 100-Gbit/s QPSK free-space optical link using both mode and space diversity. *Optics Communications*, 480, 126488.
- Li, S. T., & Liu, J. H. (2017). A study on the status of risk behavior and its relationship with cognitive emotion regulation in left-behind students in junior high school. *Adv. Psychol*, 7, 21-26.
- Lumley, M. A., Anderson, T., Ankawi, B., Goldman, G., Perri, L. M., Bianco, J. A., & Keefe, F. J. (2018). The working alliance and Clinician-assisted Emotional Disclosure for rheumatoid arthritis. *Journal of Psychosomatic Research*, 104, 9-15.
- Magdalena, S., Elia, A., & Irawan, I. (2021). The Effect of Income, and Lifestyle to the Boarding Student (Kos) Consumption during the Pandemic Covid-19 at the Faculty of Economics and

- Business, Palangka Raya University. Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences, 4(4), 10966-10976.
- Mak, Y. W., Kao, A. H., Tam, L. W., Virginia, W. C., Don, T. H., & Leung, D. Y. (2018). Health-promoting lifestyle and quality of life among Chinese nursing students. Primary health care research & development, 19(6), 629-636.
- Mattingley, S., Youssef, G. J., Manning, V., Graeme, L., & Hall, K. (2022). Distress Tolerance Across Substance Use, Eating, and Borderline Personality Disorders: A Meta-Analysis. Journal of affective disorders, 356-359.
- Mattioli, A. V., Sciomer, S., Maffei, S., & Gallina, S. (2021). Lifestyle and stress management in women during COVID-19 pandemic: impact on cardiovascular risk burden. American journal of lifestyle medicine, 15(3), 356-359.
- Mikaeili, N., Mohajeri Aval, N., Otared, N. (2017). The Role of Mindful Parenting Style and Maternal Attachment Style in Predicting the Behavioral Disorders on ADHD Children. Scientific Research Quarterly of Woman and Culture, 9(32), 21-36(In Persian).
- Mofield, E., & Parker Peters, M. (2018). Mindset misconception? Comparing mindsets, perfectionism, and attitudes of achievement in gifted, advanced
- Mohammadi Mehr, M., Zamani-Alavijeh, F., Hasanzadeh, A., & Fasihi, T. (2019). Effect of healthy lifestyle educational programs on happiness and life satisfaction in the elderly: a randomized controlled trial study. Iranian Journal of Ageing, 13(4), 440-451(In Persian).
- Namvar, H. (2020). The Roles of Lifestyle and Psychological Disturbance in Functional Disability of Patients with Breast Cancer(In Persian).
- Ngieng, D. F., Abd Razak, A. Z., & Amran, A. N. S. (2022). Social Anxiety Level Among Gifted and Talented Students.
- Niroumand, P., Ali Akbari Dehkordi, M., Oraki, M. (2021). The Effect of Written Emotional Disclosure in Aggression and Impulsivity and Difficulties in Emotion Regulation of youth with Oppositional Defiant Disorder: A Single Subject Study. Social Cognition, 10(1), 44-79. doi: 10.30473/sc.2021.55444.2609. (In Persian).
- Nizamutdinova, S. M., Lisitzina, T. B., Vorobyev, V. K., Makarov, A. L., Prokopyev, A. I., Tararina, L. I., & Sayfutdinova, G. B. (2019). Student views on downshifter lifestyle in urban environments. Humanities & Social Sciences Reviews, 7(4), 1196-1201.
- Pfeiffer, S.I. (2018). Handbook of giftedness in children, psychoeducational theory, research, and best practices. NY: Springer.
- Roohi, R., Soltani, & Zeinodini, Z. (2018). Effectiveness of acceptance and commitment therapy on self-compassion and distress tolerance in students with social anxiety disorder. (In Persian).
- Safaei, M., & Sedaghat, M. (2020). Comparison of personality traits, lifestyle and emotional maturity between married men and women. Journal of Psychology New Ideas, 4(8), 1-11(In Persian).
- Salim, J., & Wadey, R. (2018). Can emotional disclosure promote sport injury-related growth?. Journal of Applied Sport Psychology, 30(4), 367-387.
- Sheykholeslami, A., Kiani, A. R., Ahmadi, S., & Soleimani, E. (2016). On the prediction of tendency to drug use based on behavioral activation and inhibition systems, cognitive flexibility, and distress tolerance among students. Scientific Quarterly Research on Addiction, 10(39), 109-128 (In Persian).
- Simons.J.S, Gaher, R. M (2005). The distress tolerance scale: Development & Validation pf a self report measure. Motivation & emotion. 20(9),83-102.
- Slabbert, A., Hasking, P., Notebaert, L., & Boyes, M. (2021). Assessing distress tolerance using a modified version of the Emotional Image Tolerance task. Journal of Experimental Psychopathology, 12(2), 20438087211007597.
- Song, H., Li, L., Pang, K., Zhang, R., Zou, K., Zhao, Z., ... & Willner, A. E. (2020). Demonstration of using two aperture pairs combined with multiple-mode receivers and MIMO signal processing for enhanced tolerance to turbulence and misalignment in a 10 Gbit/s QPSK FSO link. Optics Letters, 45(11), 3042-3045.



- Song, H., Li, L., Pang, K., Zhang, R., Zou, K., Zhao, Z., ... & Willner, A. E. (2019). Demonstration of enhanced tolerance to turbulence and misalignment of a 10-Gbit/s QPSK free-space optical link by utilizing two aperture pairs combined with detecting multiple modes. In Optical Fiber Communication Conference (pp. Th2A-41). Optical Society of America.
- Taher, M., Bakhshipour, B., Mojarrad, A., & Koochakpour, M. (2015). Comparing Emotional Intelligence and Creativity in Gifted Students and Students with Average Intelligence. Quarterly Journal of Child Mental Health, 2(1), 49-58 (In Persian).
- Taherifard, M., & Abolghasemi, A. (2017). The role of mindfulness, distress tolerance and emotional memory in predicting addiction relapse and adherence to treatment in substance abusers. (In Persian).
- Talebi, M., Naderi, F., Bakhtiyarpour, S., & Safarzadeh, S. (2020). The Effect of Psychological Well-being training on Distress Tolerance, Mind Wandering and Depression of Mothers with Mentally Retarded Children. Journal of Nursing Education, 9(2), 27-36. (In Persian).
- Vahidi, P., & Ahmadi, E. (2021). The relationship between lifestyles and the degree of sensation-seeking (excitement-seeking) based on personality traits among Islamic Azad University-Buin Zahra Branch. Journal of Psychology New Ideas, 8(12), 1-11 (In Persian).
- Vera, B. C. (2021). Mediation Among Depression, Acceptability of Emotions, Emotional Intensity and Emotional Disclosure (Doctoral dissertation, Illinois State University).
- Yaghoobi, A., Fathi, F., & Chegeni, M. F. (2019). A Comparison of Gifted and Normal Students in Terms of Perfectionism, Depression, and Academic Buoyancy. JOURNAL OF EXCEPTIONAL CHILDREN (RESEARCH ON EXCEPTIONAL CHILDREN), [online], 19(3), 105-114. (In Persian).
- Zeidner, M., & Matthews, G. (2017). Emotional intelligence in gifted students. Gifted Education International, 33(2) 163-182
- تاجی، فاطمه و پوراکبران، الهه و رحمان پور. (۱۳۹۴). بررسی تأثیر روش درمان شناختی - رفتاری و افشاری هیجانی بر کاهش میزان اضطراب دانشجویان دانشگاه پیام نور رشتخوار. دومین کنفرانس بین المللی روانشناسی، علوم تربیتی و سبک زندگی.



Research Paper

Develop a job satisfaction model based on job empowerment and professional competence

Mohamad Izadian Sheyjani¹, Mitra Sadoughi²

1- Master of Psychology, Department of Psychology, Tonekabon Branch, Islamic Azad University, Tonekabon, Iran.

2- Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Tonekabon Branch, Islamic Azad University, Tonekabon, Iran

Receive:

05 November 2021

Revise:

27 December 2021

Accept:

07 March 2022

Published online:

18 March 2022

Keywords:

Job satisfaction,
job empowerment,
professional competence.
Cognitive competence.

Abstract

The purpose of this study is to develop a job satisfaction model based on job empowerment and professional competence. The research method was descriptive-correlative in nature, and applicable in terms of purpose. The statistical population of the study consisted of 837 high school teachers in Rasht. 263 people were selected as a statistical sample by simple random sampling. The Minnesota Job Satisfaction, Job Competence Questionnaire of Mollainejad (2012), and Job Empowerment Questionnaire of Spritzer (1995) were used to collect data. Their validity was confirmed by academic experts, and their reliability was confirmed by Cronbach's alpha coefficient test. In order to analyze the data, the structural equation technique was used with Lisrel statistical software and SPSS statistical software. The findings showed that there is a positive and significant relationship between teachers' professional competence with their empowerment and job satisfaction. Teachers' job empowerment has a positive and significant relationship with their job satisfaction. Job empowerment has a mediating role in the relationship between teachers' professional competence and their job satisfaction. The research results indicate that the cognitive competency component has the greatest power in relation to empowerment and job satisfaction.

Please cite this article as (APA): Izadian Sheyjani, M., Sadoughi, M. (2022). The mediating role of job empowerment in the relationship between professional competence and job satisfaction. *Management and Educational Perspective*, 3(4), 141 -164.

| | | |
|---|---|--|
| Publisher: Institute of Management fekrenoandish | https://dx.doi.org/10.22034/JMEP.2022.287836.1076 | |
| Corresponding Author: Marzieh Heydari | https://dorl.net/dor/20.1001.1.27169820.1400.3.4.8.8 | |
| Email: sadoughi_mitra@yahoo.com | Creative Commons: CC BY 4.0 | |



Extended Abstract

Introduction

Education has long played a key role in the survival of human societies; therefore, teachers as human resources and implementers of educational programs are considered as its basic element, and their performance has a major impact on the success of this institution (Kamali et al, 2020). One of the main tasks of educational systems in any country is to transfer the cultural heritage of the community, cultivate the talents of the graduates and prepare them for active participation in the community. Therefore, it is necessary to train people in order to take charge of various affairs. The academic success and performance of the graduates of any society shows the success of the educational system in the field of goal setting and attention to meeting individual needs. Academic performance is progress in the practice of education, and the components and stages that cause this progress are also considered (Vafaei, 2019). The first step towards achieving a successful teaching staff is to understand the factors that affect the quality of their activities (Hanna et al, 2017). One of these factors is teachers' job satisfaction; because there is a direct relationship between job satisfaction of individuals and their performance, and those who are satisfied, do their job better (Tavakoli et al, 2015). Therefore, it is necessary for the educational system to pay more attention to the issue of job satisfaction of teachers. Being a teacher, among different occupations of a society, is one of the most important; and teachers, because of their direct educational and disciplinary effects on the family's offsprings, play an irreplaceable role in the future generations of any society (Behjat et al, 2016; From Mohammadi, 2007). Teacher empowerment also affects their job satisfaction. Kanungo (1988) defines empowerment as a process to strengthen the sense of self-efficacy among members of the organization. Scientists such as Thomas & Velthouse (1990) believe that competence has a multifaceted nature and its nature cannot be achieved by a single concept. In addition, teachers have a lot of talent, motivation and latent force, and the emergence of these potential forces is achieved according to the teacher empowerment strategy, and ultimately leads to the growth and promotion of schools (Molla Zadeh, 2018). According to the above, the main issue of the research is whether there is a significant relationship between professional competence and job satisfaction, considering the mediating role of job empowerment of high school teachers in Rasht in the academic year 1401-1400.

Theoretical framework

Job satisfaction as a complicated and multidimensional concept is one of the important factors of job success and increasing efficiency. Job satisfaction due to predicting organizational behaviors plays an important role in the study and management of human behaviors. Job satisfaction increases productivity, organizational commitment, physical and mental health and work ethic (Dodange et al, 2016).

Empowerment allows people to share their knowledge, increase their role in promoting creativity in the workplace, and look for creative ways to correct mistakes and repeat work processes. Teacher empowerment has a different scope from the empowerment of other participants in the educational environment or staff working outside the education sector, and is defined according to their ability to participate in decision-making processes related to inclusive school learning and teaching (Asivand, 2018).

Proficiency, semantically, usually refers to being appropriate for the purpose, competency, sufficient, or qualified in the true sense, acceptable, and rejected, sufficiently prepared to enter a particular profession, and Directly related to specialized certificate or approvement in that profession. The International Association of Standards of Internship, Performance and Training considers competency to be an integrated set of skills, knowledge and attitudes that



enables an individual to effectively perform the activities of a particular profession or to live up to the expected standards of that profession (Karimi, 2013).

Sepahbod & Montazeri Najafabadi (2021), conducted a study entitled "The effect of sense of competence on the path of job satisfaction with the mediating role of job burnout and relative deprivation (Case study: selected government offices in Najafabad)." The results showed that the sense of competence higher than the organizational position in employees leads to a decrease in job satisfaction in the organization.

Orgambídez & Almeida (2020), conducted a study entitled "Study of the relationship between structural empowerment and job satisfaction through the mediating effect of role stress and professional competence: a cross-sectional questionnaire study". The results showed that there is a significant relationship between structural empowerment, role stress and professional competence with job satisfaction.

Methodology

The research method is descriptive-correlative in nature, and applicable in terms of purpose. The statistical population of the study consisted of 837 high school teachers in Rasht. 263 people were selected based on Krejcie and Morgan table and simple random sampling method as the sample size. To collect data related to Minnesota Job Satisfaction Questionnaire (MSQ) and Professional Competence Variable, Mollaei Nezhad Questionnaire (2012) and Job Competence Variable were used by Spreitzer (1995).

Discussion and Results

In order to test the research hypothesis and analyze the data, the structural equation technique was used with Lisrel statistical software and Spss statistical software. The results showed that the mean root index of approximate squares equal to (0.018) of the model has a good fit. Other goodness-of-fit indicators have been in the range of acceptance, and the results showed that there is a positive and significant relationship between professional competence and teachers' job empowerment. There is a positive and significant relationship between job empowerment and teachers' job satisfaction; and between professional competence and job satisfaction; and between professional competence and job satisfaction with the mediating role of job empowerment.

Conclusion

The present study was conducted to investigate the development of job satisfaction model based on job empowerment and professional competence. The findings of this hypothesis are consistent with the results of the findings of Jiraro et al, (2014); Zendedel (2016); Abdollahi et al, (2014); Orgambídez & Almeida (2020); and Hamidi Zadeh & Bramon (2011); Teachers learn the skills needed to teach and try to develop their abilities within their scope of work. They pursue their career outcomes in line with the higher goals of the education system (zarebin, 2020). Their job responsibilities are very clear and it is important for them to judge how students perform in the education system (Rajabpour et al, 2019). Teachers with high job ability manage their cognitive and behavioral characteristics based on individual controls, and how well they function in the education system is very important to them (Bisung & Dickin, 2019). Teachers who are well-qualified in the teaching process will have sufficient skills in using teaching methods appropriate to the subject matter. Such people have up-to-date and desirable information on how to produce and organize thematic knowledge (Khoshravian, 2016). They are constantly trying to be useful in challenging themselves and their colleagues and examining their job abilities. Teachers' job performance is a topic that is constantly analyzed by school principals (Dibai Saber, 2016). Such people have the ability to analyze



content and critique and its skills. They can develop this ability in teachers, and this power of content analysis can be valuable in attracting teachers to professional activities (Blömeke & Kaiser, 2020).

The development of teachers' professional competencies should be considered as a process that starts from the pre-service period and covers the entire teaching profession. This proposal should be systematically designed, supported, budgeted for, and considered for teacher promotion. Teachers should have access to the necessary information about how to teach properly as well as school work policies. They need to be more clarified and aware of the goals of the education departments, which are clearly defined, and to know what an important role their work plays in achieving the goals of the schools and the education system. On the other hand, the teachers, by providing opportunities for selection, making decision and internal control and the use of challenging, diverse and enjoyable assignments with emphasis on different dimensions of academic participation (behavioral, emotional, and cognitive factors) play an important role in creating useful understanding and increasing interest; and students can have motivation and educational participation. Accordingly, it is suggested that teachers in the educational process pay attention to the dimensions of students' academic participation in their work priority. Finally, the formation of training workshops for teachers in relation to familiarity with solutions makes them have more understanding of their competencies.



علمی پژوهشی

تدوین الگوی رضایت شغلی بر اساس توامندسازی شغلی و شایستگی حرفه‌ای

محمد ایزدیان شیجانی^۱، میترا صدوqi^{۲*}

۱- کارشناس ارشد رشته روانشناسی، گروه روانشناسی، واحد تکابن، دانشگاه آزاد اسلامی، تکابن، ایران.

۲- استادیار گروه علوم تربیتی، واحد تکابن، دانشگاه آزاد اسلامی، تکابن، ایران

چکیده

هدف تحقیق حاضر، تدوین الگوی رضایت شغلی بر اساس توامندسازی شغلی و شایستگی حرفه‌ای است. روش تحقیق به لحاظ ماهیت، توصیفی-همبستگی و از حیث هدف کاربردی بود. جامعه آماری تحقیق را معلمان مدارس متوسطه شهر رشت به تعداد ۸۳۷ نفر تشکیل دادند. تعداد ۲۶۳ نفر به روش نمونه گیری تصادفی ساده به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. جهت گردآوری داده‌ها از پرسشنامه‌های رضایت شغلی مینه سوتا، شایستگی حرفه‌ای ملایی نژاد (۱۳۹۱) و توامندسازی شغلی اسپریتزر (۱۹۹۵) استفاده گردید که روایی آنها توسط صاحبظران دانشگاهی و پایابی آنها نیز از طریق آزمون ضریب آلفای کرونباخ مورد تأیید قرار گرفت. به منظور تحلیل داده‌ها از تکنیک معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزار آماری Lisrel و نیز نرم افزار آماری Spss استفاده شد. یافته‌های تحقیق نشان داد میان شایستگی حرفه‌ای معلمان با توامندسازی و رضایت شغلی آنها رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. میان توامندسازی شغلی معلمان با رضایت شغلی آنها رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. توامندسازی شغلی در رابطه میان شایستگی حرفه‌ای معلمان با رضایت شغلی آنها نقش میانجی دارد. نتایج تحقیق حاکی از این امر است که مؤلفه شایستگی شناختی بیشترین قدرت رابطه را با توامندسازی و رضایت شغلی داشته است.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۸/۱۴

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۰/۱۰/۰۶

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۱۲/۱۶

تاریخ انتشار آنلاین: ۱۴۰۰/۱۲/۲۷

کلید واژه‌ها:

رضایت شغلی،

توامندسازی شغلی،

شایستگی حرفه‌ای.

لطفاً به این مقاله استناد کنید (APA): ایزدیان شیجانی، محمد، صدوqi، میترا. (۱۴۰۰). نقش میانجی توامندسازی شغلی در رابطه میان شایستگی حرفه‌ای با رضایت شغلی. فصلنامه مدیریت و چشم انداز آموزش. ۳(۴)، ۱۴۱-۱۶۴.

| | | |
|--|---|---------------------------------|
| | https://dx.doi.org/10.22034/JMEP.2022.287836.1076 | ناشر: موسسه مدیریت فکر نو اندیش |
| | https://dorl.net/dor/20.1001.1.27169820.1400.3.4.8.8 | نویسنده مسئول: میترا صدوqi |
| | Creative Commons: CC BY 4.0 | ایمیل: sadoughi_mitra@yahoo.com |

مقدمه

آموزش و پرورش از دیرباز نقشی اساسی در تداوم و بقای جوامع بشری ایفا کرده است؛ لذا معلمان به عنوان نیروی انسانی و مجریان برنامه‌های آموزش و پرورش رکن اساسی آن به شمار می‌روند و عملکرد آنان تأثیر عمده‌ای در موفقیت این نهاد دارد (Kamali et al, 2020). از وظایف اصلی نظام‌های آموزشی در هر کشور انتقال میراث فرهنگی جامعه، پرورش استعدادهای دانش آموختگان و آماده کردن آنها برای شرکت فعال در جامعه است. بنابراین آموزش افراد به منظور تصدی امور مختلف ضروری می‌نماید. موفقیت و عملکرد تحصیلی دانش آموختگان هر جامعه نشان دهنده موفقیت نظام آموزشی در زمینه هدف یابی و توجه به رفع نیازهای فردی است. عملکرد تحصیلی، پیشرفت در عمل تحصیل بوده و مؤلفه‌ها و مراحلی که باعث این پیشرفت است نیز مدنظر می‌باشد (Vafaei, 2019). لذا سرمایه انسانی به ویژه معلمان در کنار سایر عوامل از جمله سرمایه مالی و فیزیکی در فرآیند تعلیم و تربیت رکن اصلی و عامل بنیادین در سازمان بزرگ فعال در حوزه آموزشی محسوب می‌شود و دستیابی به اهداف نظام آموزش و پرورش، بدون وجود معلمان بخوردار از توانمندیها و صلاحیتهای حرفه‌ای میسر نمی‌شود. سرمایه انسانی نه سرمایه فیزیکی و نه سرمایه مالی محسوب می‌شود، بلکه سرمایه انسانی به عنوان دانش، مهارت، خلاقیت و سلامت فرد تعریف شده است (Atabak et al, 2014). Becker, 2000) به این موضوع اشاره می‌کند که سرمایه انسانی، سرمایه فیزیکی و سرمایه مالی همه به نحوی از اشکال سرمایه محسوب می‌شوند، اما تفاوت آن‌ها از این جانشی می‌شود که یک فرد را نمی‌توان از مهارت، سلامت و ارزش‌هایش جدا کرد، در حالی که این امکان در مورد دارایه‌ها و اموال فرد وجود دارد. این بدان معناست که پایدارترین و تجدیدپذیرترین سرمایه، همان سرمایه انسانی است (Nadimi, 2016). اساس خودکفایی و استقلال هر جامعه‌ای، بر پایه‌های وجودی سازمان‌های آموزشی آن جامعه استوار است و در بین تمام نیروهای اثر بخش یک سازمان آموزشی، اغلب صاحب نظران و متفکران مسائل تربیتی معتقدند که معلمان مهمترین عامل مؤثر در جریان تعلیم و تربیت هستند، لذا توجه به نیازهای آن‌ها و چگونگی تأمین آن می‌تواند منجر به رضایتمندی شغلی نیروی انسانی و در نتیجه تعهد سازمانی آنان در سازمان متبوع گردد (Rostami & Ahmad Lo, 2016). اولین قدم در جهت رسیدن به کادر آموزشی موفق در ک عواملی است که بر کیفیت فعالیت آنها مؤثر است (Hanna et al, 2017). یکی از این عوامل، رضایت شغلی معلمان است؛ چرا که رابطه مستقیمی بین رضایت شغلی افراد با عملکرد آنان وجود دارد و کسانی که رضایت داشته باشند، کار خود را بهتر انجام می‌دهند (Tavakoli et al, 2015). بنابراین لازم است نظام آموزشی به موضوع رضایت شغلی معلمان، بیش از پیش توجه نشان دهد. در میان مشاغل مختلف یک جامعه، شغل معلمی از پر اهمیت‌ترین آنها است و معلمان به دلیل تأثیرات مستقیم آموزشی و تربیتی بر فرزندان خانواده‌ها، در پرورش نسلهای آتی هر جامعه نقشی بی‌بدیل یافته‌اند (Behjat et al, 2016; Mohammadi, 2007). نارضایتی شغلی باعث کاهش بهره‌وری، افزایش غیبت و جایه جایی سریع در معلمان می‌شود. رضایت شغلی به عنوان یکی از عوامل مهم موفقیت که باعث کارایی فرد می‌شود هدف نهایی هر سازمانی است (Chiva & Alegre, 2008; Hanaysha & Tahir, 2016). رضایت شغلی بر سلامت جسمی، روانی و کیفیت زندگی تأثیر دارد و فقدان آن مانع برای دستیابی به اهداف توسعه فردی و اجتماعی آنان باشد و منجر به کاهش علاقه فرد برای حضور در محل کار می‌گردد. مطالعات مختلف، وابستگی رضایت شغلی به جنبه‌های مختلف شرایط کار و ویژگی‌های فردی را نشان داده است. بنابراین، بهبود شرایط کاری جهت بهبود رضایت



شغلی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. از طرفی نارضایتی شغلی منجر به غیبت از کار و عملکرد ضعیف شده و کیفیت عملکرد معلمان را تحت تأثیر قرار می‌دهد (Rostami et al, 2020).

یکی از متغیرهای سازمانی مهم که تأثیر بسزایی بر رضایت شغلی معلمان دارد شایستگی حرفه‌ای می‌باشد. شایستگی حرفه‌ای به مجموعه‌ای از شناختها، نگرش‌ها و مهارت‌ها اطلاق می‌شود که فرد می‌تواند برای کمک به رشد جسمی، اخلاقی، عاطفی، اجتماعی، فکری و معنوی در طول مدت کاری به دست آورد (Khoshroyan, 2016). شایستگی‌ها، مهارت‌ها، علوم و ویژگی‌های شخصیتی برای موفقیت در انجام یک کار ضروری است (Perevoshchikova et al, 2019). Filzot et al, 2000) شایستگی را به عنوان ترکیبی از مهارت‌ها، دانش و نگرش‌های لازم برای ایفای نقش مؤثر تعریف می‌کنند. بدون شک معلمان نقش کلیدی و موثری در سیستم‌های آموزشی دارد و جامعه از مدرسه انتظار دارد که جوانان را برای زندگی واقعی در جامعه فردا آماده کند. دانش، مهارت‌ها و توانایی‌های مردان و زنان آینده به دانش، شایستگی، تلاش و احساس مسئولیت معلمان بستگی دارد. بنابراین، استخدام واجد شرایط‌ترین معلمان برای حرفه تدریس بسیار مهم است (Dibaei Saber et al, 2016). از سوی دیگر، یک مساله عمومی که در همه کشورها مطرح می‌شود این است که معلمان چه شایستگی‌هایی را یاد می‌گیرند، چگونه یاد می‌گیرند و برای آموختن چه قابلیت‌هایی نیاز دارند (Supriyanto et al, 2019). معرفی نوآوری‌های آموزشی در زمینه برنامه درسی باعث شده است که معلمان به فراغیری شایستگی‌ها و نحوه آمادگی برای استفاده مناسب از فناوری جدید و در حال توسعه فراخوانده شوند. بدون شک، یکی از مهمترین عواملی که بر کیفیت آموزش تأثیر می‌گذارد تدریس معلمان و میزان شایستگی و شخصیت حرفه‌ای است (Beigi, 2015). معلمان همیشه واسطه بین گذشته و آینده هستند. به عبارت دیگر، این ارتباط بین جامعه بزرگسالان و کودکان است. صلاحیت معلمان به توانایی آنها برای برآوردن نیازها و خواسته‌های حرفه‌ای آموزش به میزان کافی و با استفاده از مجموعه‌ای از دانش، مهارت‌ها و نگرش‌ها اشاره دارد، به طوری که این مجموعه در عملکرد معلمان منعکس می‌شود (Khoshroyan, 2016).

از سوی دیگر، توانمندسازی معلمان نیز بر رضایت شغلی آنها نیز تأثیر می‌گذارد. (Kanungo, 1988) توانمندسازی را به عنوان فرآیندی برای تقویت احساس خودکارآمدی در بین اعضای سازمان تعريف می‌کند. دانشمندانی مانند Thomas & Velthouse, 1990) معتقدند که توانمندی ماهیتی چند وجهی دارد و نمی‌توان ماهیت آن را توسط یک مفهوم واحد به دست آورد. علاوه بر این، معلمان دارای استعداد، انگیزه و نیروی نهفته زیادی هستند و ظهور این نیروهای بالقوه با توجه به استراتژی توانمندسازی شغلی معلمان محقق می‌شود و در نهایت منجر به رشد و ارتقاء مدارس می‌شود (Molla, 2018). مدارسی که متعهد به توانمندسازی معلمان خود هستند، انگیزه و تعهد را برای معلمان ایجاد می‌کنند. توانمندسازی معلمان به عنوان یکی از اصول تدریس پیشنهاد شده است. محققان و رهبران سراسر جهان از توانمندسازی معلمان حمایت می‌کنند (Alimohammadi et al, 2019). اصلی‌ترین نکته‌ای که باید در تقویت معلمان مورد توجه قرار گیرد، بحث توانمندسازی معلمان است که تحت عنوان توانمندسازی شغلی مورد توجه کارشناسان مدیریت قرار گرفته است (Motamarri et al, 2020).

با توجه به اینکه معلمان در مسیر شغلی خود مشکلات سازمانی و تحصیلی متفاوتی را تجربه می‌کنند، وجود رضایت شغلی آنها جهت ادامه روند شغلی آنها امری مهم محسوب می‌شود، لذا توجه به ابعاد کاری حرفه تدریس و چالش‌های

موجود جامعه جهت رضایتمندی معلمان امری مهم محسوب می‌شود. تنش‌های بین سازمانی، سبک مدیریت کلاس و توانمندی‌های مورد نیاز جهت بهبود فرآیند تدریس معلمان نیازمند وجود بستری است که روحیه و نشاط معلمان را بهبود بخشیده و رضایتمندی شغلی را در آنها بوجود آورد، لکن در شرایط کنونی مدارس این امر مهم و جدی گرفته نشده و کاستی‌های فراوانی در این زمینه مشاهده می‌گردد. از طرفی تحقیقات زیادی در حوزه متغیرهای مورد بررسی این پژوهش چه در نشریات علمی داخل و خارج کشور انجام شده است، اما پژوهشی که با هدف بررسی روابط بین آنها انجام شده باشد کمتر دیده می‌شود. در این تحقیق محقق به بررسی رابطه بین شایستگی‌های حرفه‌ای و توانمندسازی شغلی با رضایت شغلی معلمان مدارس متوسطه شهر رشت در سال تحصیلی ۱۴۰۰-۱۴۰۱ خواهد پرداخت. لذا مساله اصلی تحقیق این است که آیا میان شایستگی‌های حرفه‌ای با رضایت شغلی با در نظر گرفتن نقش میانجی توانمندسازی شغلی معلمان مدارس متوسطه شهر رشت در سال تحصیلی ۱۴۰۰-۱۴۰۱ رابطه معناداری وجود دارد؟

مبانی نظری پژوهش

۱. رضایت شغلی

رضایت شغلی نیز به عنوان مفهومی پیچیده و چندبعدی، از عوامل مهم موقفيت شغلی و افزایش کارایی به شمار می‌آید. رضایت شغلی به دلیل پیش بینی رفتارهای سازمانی نقش مهمی در مطالعات و مدیریت رفتارهای انسانی ایفا می‌کند. رضایت شغلی باعث افزایش بهره‌وری، تعهد سازمانی، سلامت فیزیکی و روانی و روحیه کاری می‌گردد (Dodange et al., 2016). در میان مولفه‌های منابع انسانی، رضایت شغلی یکی از مقوله‌هایی است که تلاش‌های نظری و بنیادی بسیاری را به خود معطوف ساخته است. Rabinz (1993) رضایت شغلی را نگرش کلی فرد نسبت به شغلش تعریف می‌کند. رضایت شغلی احساس رضایت همراه با احترام در آموزش می‌باشد. اهمیت رضایت شغلی تا حدی زیاد است که Veldman (2013) اظهار داشتند که یکی از علتها بی که معلمان خود را زودتر از موعد بازنشته می‌کنند شاید به نوعی عدم رضایت شغلی آنان باشد (From Veldman et al., 2013; Abolhasani & Javadi Pour, 2019). این در حالی است که شرایط معلم به منظور ارائه کار با کیفیت در آموزش و پرورش نسلهای آینده یک مسئله مهم برای سیاستهای آموزشی است. بتاراین باید توجه داشت رضایت معلم در جو یادگیری و روابط آموزشی و همچنین کیفیت آموزش مؤثر است (Amir Ghodsi et al., 2017). بدیهی است که نیروی انسانی وفادار خشنود، سازگار با اهداف و ارزشهای مدرسه حاضر است فراتر از وظایف خود فعالیت کند و می‌تواند عامل مهمی در اثر بخشی سازمان باشد (Bijandi, 2019). رضایت شغلی نشان دهنده حدی است که افراد از شغل خود راضی هستند و آن را دوست می‌دارند. برخی افراد از کار خود لذت می‌برند و آن را به عنوان محور اصلی زندگی خود تلقی می‌نمایند و برخی از کار خود متنفرند و فقط به خاطر اینکه مجبورند، آن را انجام می‌دهند (From Darvish, 2007; Dorodi, 2017). در این راستا بحث رضایت شغلی معلمان جهت انجام وظایف آموزشی و پرورشی خود به شکلی اثربخش، حائز اهمیت است. هر سازمانی برای رسیدن به هدف‌های خود احتیاج به منابع مختلفی دارد و بی‌تردید منبع مهمتر در هر سازمانی نیروی انسانی شاغل در آن سازمان است. از موضوعات بسیار مهم و شایع که در سطوح مدیریتی و منابع انسانی سازمانها اهمیت خاصی به آن داده شده، رضایت شغلی است؛ چراکه این مفهوم در پیشرفت و بهبود سازمانی و نیز سلامت نیروی کار نقش درخور توجیهی دارد.

(Kamali et al, 2020). تئوری پردازان رضایت شغلی را از عوامل مهم و تأثیرگذار بر ایجاد انگیزه، تعهد و موفقیت نیروی انسانی در یک سازمان برشمرده و معتقدند سازمانی که میزان رضایت شغلی نیروی انسانی آن در سطح مطلوبی Voroum (2004). (Memar Bashi & Malek Saeidi, 2020). (Kassim et al, 2016) رضایت شغلی را واکنش کارکنان در برابر نقشی که در کارشان ایفا می‌کنند می‌داند (Spector, 2007) معتقد است رضایت شغلی نگرشی است که چگونگی احساس مردم را نسبت به مشاغلشان به طور کلی و یا نسبت به حیطه‌های مختلف آن نشان می‌دهد (Maadi & Parandin, 2018). رضایت شغلی نشان دهنده اشتیاق و رضایتمندی یک فرد با کارش است. این احساس به عنوان احساسی توصیف می‌شود که در پایان انجام یک وظیفه تجربه می‌شود و ممکن است مطلوب یا نامطلوب باشد و به نتایج کار انجام شده وابسته است (Owen et al, 2018). بسیاری از کارکنان به دلیل عدم رضایت از کار، شغل خود را ترک می‌کنند. این متغیر از طریق اندازه‌گیری احساس فرد نسبت به دوست داشتن و راضی بودن از کار سنجیده می‌شود. رضایت شغلی به عنوان احساسات و نگرش‌های مثبت نسبت به شغل خود، از جمله شاخص‌های مهم و تأثیرگذار در محیط کار می‌باشد (Rezaei Dizgah et al, 2018). رضایت شغلی ارتباط مستقیمی با بهره وری و کارایی سازمان و همچنین موفقیت افراد دارد. رضایت شغلی به عنوان یک عامل کمک کننده برای پیشرفت، بهره‌وری، قدردانی، درآمد، توسعه و موفقیت عمل می‌کند و باعث ایجاد احساس رضایت می‌شود (Soleiman et al, 2020). رضایت شغلی می‌تواند به عنوان یک وضعیت احساسی و عاطفی مطلوب ناشی از ارزیابی و تخمین شغل شخص برای دست یابی یا تسهیل رسیدن به موفقیت و ارزش‌های شغلی دیده شود. رضایت شغلی نتیجه انتظارات و تجارب از یک شغل بوده و به میزان زیادی غیرفردی و ذهنی و درونی است. رضایت شغلی عاملی است که بر کیفیت خدمات ارائه شده تأثیرگذار است (Pan, 2015).

۲. توانمندسازی شغلی

توانمندسازی به افراد اجازه می‌دهد تا دانش خود را به اشتراک بگذارند، نقش خود را در ارتقای خلاقیت در محل کار افزایش دهند و به دنبال راههای خلاقانه برای تصحیح اشتباہات و انجام مجدد فرایندهای کاری باشند. توانمندسازی معلمان دارای دامنه متفاوتی از توانمندسازی سایر شرکت کنندگان در محیط آموزشی یا کارکنانی است که در خارج از بخش آموزش کار می‌کنند و با توجه به توانایی آنها برای مشارکت در فرایندهای تصمیم‌گیری مربوط به یادگیری و تدریس فراگیر مدرسه تعریف می‌شود (Asivand, 2018).

بنابراین، رویکرد توانمندسازی در بهینه سازی تحقق رسالت و مأموریت سیستم آموزشی و متعاقباً توسعه جوامع، داشتن مکانیسم‌های مناسب برای افزایش ارزش آفرین و مؤثر ظرفیت معلمان در جهت نیل به اهداف سیستم‌های آموزشی با توجه به شرایط و مقتضیات جوامع مختلف (Balkar, 2015). این امر برای سیاست‌گذاران و مدیران سیستم‌های آموزشی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. در واقع، از آنجا که معلمان به توانایی‌های خود اعتقاد دارند، هرچه خود کارآمدی و شایستگی بیشتری احساس کنند، انتظار می‌رود که بیشتر بر فرایند مهمنترین هسته فنی مدرسه، آموزش و یادگیری تأثیر بگذارند. آن‌ها باید مطالب صحیح را با توجه به رویکردهای آموزشی جدید ارائه دهند و صبر و تحمل بیشتری را نسبت به دانش آموزان آزمودن مختل کنند (Razmjoei, 2017).

طريق تربیت معلم امکان پذیر است. بنابراین توجه به برنامه‌های توسعه حرفه‌ای معلمان در راستای تحولات جهانی در عصری به نام عصر دانش و فناوری اطلاعات یکی از مهمترین بحث‌هایی است که توجه متخصصان را به خود جلب کرده است (Tahmasebi et al, 2020).
Spreitzer (1995) بیان می‌کند که توانمندسازی یک ساختار انگیزشی است که می‌تواند در چهار بعد توصیف شود. بعد اول صلاحیت شغلی نامیده می‌شود و به این واقعیت اشاره دارد که افراد دارای توانایی‌ها و قابلیت‌های لازم برای انجام یک کار هستند. بعد دوم استقلال شغلی است و به این معنی است که افراد توانمند باید در انجام وظایف خود استقلال شغلی داشته باشند و باید برای تخصص شغلی خود تصمیم بگیرند. بعد سوم مؤثر بودن فرد است، به این معنی که افراد مؤثر احساس می‌کنند که نقش مهمی در دستیابی به اهداف سازمان، کنترل نتایج و نتایج شغلی و تأثیرگذاری بر آنچه رخ می‌دهد، دارند. بعد چهارم معناداری است. معنادار بودن فرصتی است برای افراد که احساس کنند اهداف شغلی مهم و ارزشمندی را دنبال می‌کنند، به این معنی که احساس می‌کنند در مسیری حرکت می‌کنند که ارزش وقت و تلاش آنها را دارد (Amirhoseini, 2016).

۳. شایستگی حرفه‌ای

شایستگی در لغت معمولاً به عنوان مناسب برای مقصود، درخور و سزاوار، کفایت‌کننده و یا به معنای درست کیفیت-یافته، قابل پذیرش و رد حالتی نیز به آمادگی کافی برای وارد شدن به حرفه‌ای خاص برمی‌گردد و ارتباط مستقیمی با داشتن گواهی یا تأییدیه خاص در آن حرفه دارد. انجمن بین‌المللی استانداردهای کارآموزی، عملکرد و آموزش، شایستگی را مجموعه‌ای یکپارچه آن مهارت، دانش و نگرش‌هایی می‌داند که فرد را قادر به انجام مؤثر فعالیت‌های یک حرفه‌ی معین یا عمل به استانداردهای مورد انتظار آن حرفه می‌نماید (Karimi, 2013). «شایستگی» عبارت است از توانایی پاسخگویی به تقاضای پیچیده یا انجام فعالیت یا وظیفه با موفقیت. از این رو هر شایستگی با ترکیبی از مهارت‌های شناختی و مهارت‌های عملی، دانش (از جمله دانش ضمنی)، انگیزش، ارزش‌ها و اخلاق، نگرش‌ها، هیجانات و رفتارهای اجتماعی دیگر که در مجموع برای انجام یک عمل در زمینه‌ی خاص بسیج می‌شوند، مرتبط است (Heidari, 2014).
شایستگی (از لحاظ شایستگی حرفه‌ای) خلاصه‌ای از مهارت‌های شخصی و حرفه‌ای، استعدادها و الگوهای رفتاری است که لازم است فرد دارا باشد تا بتواند در انجام وظایف حرفه‌ای، مسئولیت‌ها و در رسیدن به اهداف حرفه‌ای تعریف شده با موفقیت عمل نماید (Jafarabadi, 2015). «شایستگی‌ها توانایی برای انجام کاری و یا موفقیت مؤثر است» به عبارت دیگر، شایستگی‌ها و صلاحیت‌ها مجموعه‌ای از دانش، مهارت، تجربه و توانایی هستند که دستیابی به هدف را پشتیبانی می‌کنند (Niknami & Karimi, 2019). شایستگی حرفه‌ای تنها مهارت‌های ساده نیستند بلکه راههای قابل مشاهده‌ای برای دستیابی به عملکرد مؤثر می‌باشند (Zaragoza et al, 2021). آن‌ها از توانایی ذاتی، حاصل توسعه و رشد فرد در هر زمان تا حدودی وابسته به محیط ناشی می‌شوند و اجازه می‌دهد تا فرد به یک عملکرد کارآمد داشته باشد. البته تعاریف متفاوتی هم از مفهوم شایستگی حرفه‌ای ارائه شده است، Plaminek & Fiser (2005) معتقدند که شایستگی فرد خلاصه‌ای از عملکرد مورد نیاز (کار انجام شده) و ظرفیت و پتانسیل (استعدادهای فردی)، است (Blaskovaa et al, 2015).



پژوهش

(Sepahbod & Montazeri Najafabadi, 2021) نقش میانجی فلات زدگی شغلی و محرومیت نسبی (مورد مطالعه: ادارات دولتی منتخب شهرستان نجف آباد) انجام دادند. نتایج پژوهش نشان داد که احساس صلاحیت بالاتر از پست سازمانی در کارکنان منجر به کاهش رضایت مسیر شغلی آنها در سازمان می‌گردد. (Orgambídez & Almeida, 2020) در پژوهشی با عنوان «بررسی ارتباط بین توامندسازی ساختاری و رضایت شغلی از طریق اثر میانجی گری استرس نقش و شایستگی حرفه‌ای: یک مطالعه پرسشنامه مقطعی» به تحقیق پرداختند. نتایج پژوهش نشان داد که بین توامندسازی ساختاری، استرس نقش و شایستگی حرفه‌ای با رضایت شغلی افراد رابطه معناداری وجود دارد. (Kusumaningsih et al, 2019)، مطالعه‌ای با عنوان «بهبود شایستگی‌های حرفه‌ای مریبی در برنامه مشاوره پرستاری از طریق توامندسازی شغلی: نقش نظریه مراقبت از سوانسون» انجام دادند. نتایج پژوهش نشان داد که دانش، رفتار و مهارت مریبیان قبل و بعد از مداخله پیشرفت قابل توجهی وجود داشت. مهارت متور شایستگی با کمترین پیشرفت نسبت به شایستگی دانش و رفتار بود. (Kafami, 2019)، پژوهشی با عنوان «طراحی مدل نیم‌رخ شایستگی کارکنان و تدوین سنجه‌های آن (مورد مطالعه: گروه صنعتی انتخاب سرویس)» انجام داد. نتایج این پژوهش به ۳۵ کد، ۸ مضمون فرعی و ۲ مضمون اصلی که بر شایستگی تکنسین‌ها و کارکنان مراکز تماس تاثیرگذار هستند، رسید. مضمون‌های اصلی شامل شایستگی فردی و شایستگی سازمانی بودند و شایستگی‌های فرعی نیز شامل: ویژگی‌های شخصیتی، مهارت ارتباطی، تفکر سیستمی و تصمیم‌گیری، اخلاق حرفه‌ای، کارآمدی و مشارکت، توان رهبری، بهبود و توسعه سازمانی و عملکرد کاری هستند. (Gholami Andarati, 2019)، پژوهشی با عنوان «تدوین مدل استاندارد صلاحیت حرفه‌ای معلمان دوره متوسطه دوم» انجام داد. نتایج پژوهش نشان داد مؤلفه‌های مؤثر در صلاحیت حرفه‌ای معلمان عبارتند از: ویژگی‌های فردی، مهارت‌ها، شایستگی‌های عمومی، شایستگی‌های تخصصی، توامندسازی، ارتقای دانش و ارزیابی معلمان، داشتن روحیه انتقادی و انعطاف‌پذیری، داشتن نگرش غنی نسبت به آموزش و پرورش، استفاده از مهارت‌های فناوری و فضای مجازی. (Jazini & Navaei, 2016)، نیز پژوهشی با عنوان «طراحی مدل توامندسازی‌های پویا برای ارتقاء شایستگی کارکنان و عملکرد مدیران در ناجا» انجام دادند. نتایج پژوهش نشان داد که توامندسازی پویایی و تمامی ابعاد آن (شناسایی فرصت‌ها، اجرای نوآوری و شکل دهنده مجدد) موجب رشد و توسعه عملکرد مدیران می‌گردد. (Zende Del, 2016)، پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه بین شایستگی کارکنان با هوش اخلاقی و توامندسازی کارکنان در دستگاه‌های دولتی شهرستان مشکین شهر» انجام داد. نتایج نشان داد که بین شایستگی و توامندسازی و هوش اخلاقی کارکنان رابطه معنی داری وجود دارد. همچنین به غیر از متغیرهای خدمت به دیگران، معنی داری و حق انتخاب کارکنان بقیه متغیرها با شایستگی فردی و حرفه‌ای کارکنان رابطه مثبت و معنی داری نشان داد. (Farzane et al, 2015)، پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه صلاحیت‌های حرفه‌ای با توامندی روان‌شناختی دبیران دوره متوسطه شهرستان شیروان» انجام دادند. نتایج پژوهش نشان داد که صلاحیت حرفه‌ای معلمان دبیرستان‌های شهرستان شیروان بالاتر از میانگین و میانگین فرضی است. وضعیت شایستگی روانی معلمان دبیرستان‌های شیروان بالاتر از میانگین فرضی و میانگین فرضی است. بین شاخص عمومی شایستگی‌های حرفه‌ای و شایستگی روانی معلمان دبیرستان‌های شهرستان شیروان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. (Jiraro et al, 2014)، پژوهشی با عنوان «کاربردی از

اقدام پژوهی برای توامندسازی معلمان برای توسعه مدل‌های توسعه صلاحیت ساخت آزمون معلمان «انجام دادند. نتایج پژوهش نشان داد که ساختار شناسی دانش معلمان و فرهنگ کاری و اخلاق حرفه‌ای آنان در توسعه صلاحیت معلمان نقش مثبت و معناداری داشته است. (Abdollahi et al, 2014)، در پژوهش خود با عنوان «شناسایی و اعتبارسنجی شایستگی‌های حرفه‌ای معلمان اثربخش» عوامل مؤثر در شایستگی حرفه‌ای معلمان مدارس ابتدایی شهر تهران را بررسی نمودند. نتایج پژوهش نشان داد که از نظر مدیریت و سازماندهی کلاس درس، تهیه مطالب آموزشی برای استفاده از قبل در کلاس درس، از نظر ویژگی‌های شخصی معلم، ایجاد فرصت برای موفقیت همه دانش آموزان و از نظر آموزش یا آموزش استفاده از مفاهیم و زبان مناسب به سن و سابقه دانش آموزان به عنوان مهمترین شایستگی‌هایی که معلمان مؤثر باید داشته باشند شناخته شده‌اند. (Sepahbod & Shariat Nezhad, 2014) پژوهشی با عنوان «بررسی تأثیر شایستگی مدیریتی بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی اعضای هیئت علمی و کارکنان دانشگاه‌های شهر خرم آباد» انجام دادند. نتایج بررسی فرضیه‌ها نشان داد شایستگی مدیران بر تعهد سازمانی و رضایت شغلی کارکنان تأثیر مثبت و معنی دار دارد. به علاوه، مقایسه نتایج حاکی نشان داد تمامی ابعاد رضایت شغلی، اعضای هیئت علمی در مقایسه با کارکنان دانشگاه‌ها سطح رضایت شغلی بالاتری دارند. درباره تعهد سازمانی اعضای هیئت علمی و کارکنان دانشگاه‌ها نیز باید گفت در دو بعد تعهد هنجاری و عاطفی، اعضای هیئت علمی، سطح تعهد بالاتری دارند. (Hamidi Zade & Bramon, 2011) پژوهشی با عنوان «طراحی و تبیین مدل توامندسازی و شایستگی حرفه‌ای» انجام دادند. نتایج پژوهش نشان داد که مؤلفه توامندسازی با شایستگی حرفه‌ای رابطه معنی داری دارد. همچنین، مدل مفهومی پژوهش پس از آزمایش معادله ساختاری با داده‌ها تطابق خوبی داشت.

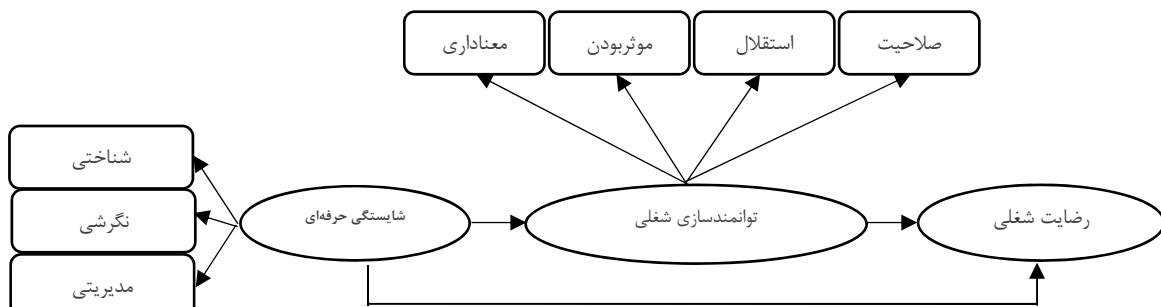
خلاصه نتایج پژوهش‌ها در قالب جدول (۱) ارائه شده است.

جدول ۱: خلاصه نتایج پژوهش‌ها

| نام محقق/محققان | نتایج |
|---|---|
| Orgambídez & (Almeida, 2020) | بین توامندسازی ساختاری، استرس نقش و شایستگی حرفه‌ای با رضایت شغلی افراد رابطه معناداری وجود دارد. |
| Kusumaningsih et al, (2019) | دانش، رفتار و مهارت مریان قبلاً و بعد از مداخله پیشرفت قابل توجهی وجود داشت. مهارت متور شایستگی با کمترین پیشرفت نسبت به شایستگی دانش و رفتار بود. |
| Jiraro et al, 2014) | ساختار شناسی دانش معلمان و فرهنگ کاری و اخلاق حرفه‌ای آنان در توسعه صلاحیت معلمان نقش مثبت و معناداری داشته است. |
| Sepahbod & Montazeri Najafabadi, (2021) | احساس صلاحیت بالاتر از پست سازمانی در کارکنان منجر به کاهش رضایت مسیر شغلی آنها در سازمان می‌گردد. |
| (Kafami, 2019) | مضامین اصلی شامل شایستگی فردی و شایستگی سازمانی بودند و شایستگی‌های فرعی نیز شامل: ویژگی‌های شخصیتی، مهارت ارتباطی، تفکر سیستمی و تصمیم گیری، اخلاق حرفه‌ای، کارتیمی و مشارکت، توان رهبری، بهبود و توسعه سازمانی و عملکرد کاری هستند. |

| | |
|--|---|
| مؤلفه‌های مؤثر در صلاحیت حرفه‌ای معلمان عبارتند از: ویژگی‌های فردی، مهارت‌ها، شایستگی‌های عمومی، شایستگی‌های تخصصی، توانمندسازی، ارتقای دانش و ارزیابی توانمندسازی پویای و تمامی ابعاد آن (شناسایی فرصت‌ها، اجرای نوآوری و شکل دهنده) موجب رشد و توسعه عملکرد مدیران می‌گردد. | Gholami Andarati,) (2019 Jazini & Navaei,) (2016 |
| بین شایستگی و توانمندسازی و هوش اخلاقی کارکنان رابطه معنی داری وجود دارد | (Zende Del, 2016) |
| وضعیت شایستگی روانی معلمان دبیرستان‌های شیروان بالاتر از میانگین فرضی و میانگین فرضی است. بین شاخص‌عمومی شایستگی‌های حرفه‌ای و شایستگی روانی معلمان دبیرستان‌های شهرستان شیروان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. | (Farzane et al, 2015) |
| از نظر مدیریت و سازماندهی کلاس درس، تهیه مطالب آموزشی برای استفاده از قبل در کلاس درس، از نظر ویژگی‌های شخصی معلم، ایجاد فرصت برای موفقیت همه دانش آموزان و از نظر آموزش یا آموزش استفاده از مفاهیم و زبان مناسب به سن و سابقه دانش آموزان به عنوان مهمترین شایستگی‌هایی که معلمان مؤثر باید داشته باشند شناخته شده‌اند. | (Abdollahi et al, 2014) |
| شاخص‌گردانی مدیران بر تعهد سازمانی و رضایت شغلی کارکنان تأثیر مثبت و معنی دار دارد. | Sepahbod & Shariat) (Nezhad, 2014 |
| مؤلفه توانمندسازی با شایستگی حرفه‌ای رابطه معنی داری دارد | Hamidi Zade &) (Bramon, 2011 |

مدل مفهومی پژوهش در قالب شکل (۱) ارائه شده است.



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش (Spreitzer(1995); Mullaei Nezhad(2012); MSQ(1981))

بر اساس مدل مفهومی، فرضیه‌های تحقیق عبارت از:

۱. میان شایستگی حرفه‌ای معلمان با توانمندسازی شغلی آنها رابطه معناداری وجود دارد.
۲. میان توانمندسازی شغلی معلمان با رضایت شغلی آنها رابطه معناداری وجود دارد.
۳. میان شایستگی حرفه‌ای معلمان با رضایت شغلی آنها رابطه معناداری وجود دارد.
۴. توانمندسازی شغلی در رابطه میان شایستگی حرفه‌ای معلمان با رضایت شغلی آنها نقش میانجی دارد.

روش‌شناسی پژوهش

روش پژوهش به لحاظ ماهیت توصیفی-همبستگی و به لحاظ هدف کاربردی است. جامعه آماری پژوهش را معلمان مدارس متوسطه شهر رشت به تعداد ۸۳۷ نفر تشکیل دادند. تعداد ۲۶۳ نفر بر اساس جدول کرجسی و مورگان و به روش نمونه گیری تصادفی ساده به عنوان حجم نمونه تحقیق انتخاب شدند. جهت گردآوری داده‌ها از روش کتابخانه‌ای و میدانی استفاده شد. جهت تعیین روایی ابزار پژوهش از روایی صوری و محتوایی استفاده شد که مورد تأیید قرار گرفت. برای تعیین پایایی ابزارهای پژوهش از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد که در جدول (۲) ارائه شده است. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌های گردآوری شده از روش‌های آماری توصیفی و استنباطی استفاده شد. همچنین جهت آزمون فرضیه‌های پژوهش، ابتدا از آزمون کولموگروف اسپیرنوف جهت بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها و روش معادلات ساختاری به منظور بررسی میزان تأثیر متغیرهای مستقل و میانجی بر متغیر وابسته با استفاده از نرم افزارهای آماری اس.بی.اس.اس^۱ و لیزرل^۲ استفاده شد. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه‌های استاندارد بودند که عبارتند از:

رضایت شغلی:

پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا (MSQ) از ۱۹ گویه تشکیل شده است که به منظور سنجش رضایت شغلی بکار می‌رود. نمره گذاری پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا بصورت طیف لیکرت می‌باشد که برای گزینه‌های «کاملاً مخالفم»، «مخالفم»، «نظری ندارم»، «موافقم» و «کاملاً موافقم» به ترتیب امتیازات ۱، ۲، ۳، ۴ و ۵ در نظر گرفته می‌شود. پایایی پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ ۰،۸۶ بدست آمده است (Mohammadi, 2011). همچنین روایی پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا توسط استادی دانشگاه تأیید شده است. در پژوهش Bakhtiyar (2009) (Nasrabadi et al 2009)، ضریب پایایی پرسشنامه رضایت شغلی (MSQ) از طریق فرمول آلفای کرونباخ ۰/۹۲ بدست Bakhtiyar آمد که نشانه‌ی پایایی بالای اندازه‌گیری مورد استفاده در این پژوهش می‌باشد. همچنین در پژوهش Bakhtiyar (2009) به منظور اندازه‌گیری روایی صوری و محتوایی پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا در اختیار استادان راهنمای و مشاور و سایر استادان صاحب نظر در رشته‌ی مدیریت و روانشناسی علوم تربیتی دانشگاه اصفهان و مدیران و مهندسان و سرپرستان و کارگران ارشد شرکت ذوب آهن اصفهان قرار گرفت. پس از دریافت نظرها و اصلاح برخی موارد، پرسشنامه به مورد اجرا گذاشته شد.

شاپیستگی حرفه‌ای:

این متغیر توسط پرسشنامه Mollaei Nezhad (2012) تحلیل می‌شود. این متغیر دارای ۳۹ گویه و توسط سه مؤلفه شاپیستگی شناختی (۱-۱۴)، شاپیستگی نگرشی (۱۵-۲۳)، شاپیستگی مدیریتی (۲۴-۳۹) تحلیل می‌شود. برای بررسی روایی صوری و محتوایی آن از نظرات استادی و متخصصان آموزشی استفاده شد. برای بررسی پایایی این پرسشنامه در یک مطالعه مقدماتی بر روی ۳۲ نفر اجرا گردید و صلاحیت شناختی مهارتی، ۰/۹۱ صلاحیت نگرشی-رفتاری ۰/۹۰ و صلاحیت مدیریتی ۰/۹۰ و پایایی کل پرسشنامه ۰/۹۶ بدست آمد. شیوه‌ی نمره گذاری این پرسشنامه در طیف پنج

1- SPSS

2- LISREL



گزینه‌ای لیکرت تنظیم شده، که گزینه‌های آن از خیلی کم تا خیلی زیاد است و شیوه‌ی نمره‌گذاری به ترتیب به خیلی کم یا هرگز (نمره‌ی ۱)، کم یا تقریباً هرگز (نمره‌ی ۲)، متوسط یا بندرت نمره‌ی ۳)، زیاد یا اغلب (نمره‌ی ۴)، و خیلی زیاد یا همیشه (نمره‌ی ۵) می‌باشد و نمره معکوس ندارند.

توانمندسازی شغلی:

این پرسشنامه توسط Spreitzer (1995) در چهار بعد اهمیت، شایستگی، استقلال و اثربخشی و دارای ۲۰ گویه است و بر اساس مقیاس لیکرت دارای ۵ گزینه (کاملاً مخالف (۱)، مخالف (۲)، تا حدودی موافق (۳)، مجموعه موافق (۴) و کاملاً موافق (۵)). این پرسشنامه برای ارزیابی توانمندسازی شغلی افراد طراحی شده است. روایی پرسشنامه به خوبی ارزیابی شده و با استفاده از نظرات سربرستان و مشاوران تأیید شده است. پایایی این پرسشنامه در ایران توسط Hasan Zadeh (2009)، ۰، ۸۷ و رمضان زاده (۲۰۰۹)، ۰، ۸۵ گزارش شده است (Amirhoseini, 2016).

جدول ۲: ضریب آلفای کرونباخ

| ضریب آلفای کرونباخ | پرسشنامه |
|--------------------|------------------|
| ۰/۸۲ | رضایت شغلی |
| ۰/۸۹ | شایستگی حرفه‌ای |
| ۰/۸۷ | توانمندسازی شغلی |

جدول (۲) مربوط به پایایی پرسشنامه‌های رضایت شغلی، شایستگی حرفه‌ای و توانمندسازی شغلی می‌باشد که نشان می‌دهد پایایی قابل قبول و منطقی می‌باشد. بنابر نتایج فوق می‌توان گفت که پرسشنامه از اعتبار درونی کافی برخوردار بوده، بدین معنی که پاسخ‌های داده شده ناشی از شанс و تصادف نبوده، بلکه به خاطر اثر متغیرهایی بوده که مورد آزمون قرار گرفته است.

یافته‌های پژوهش

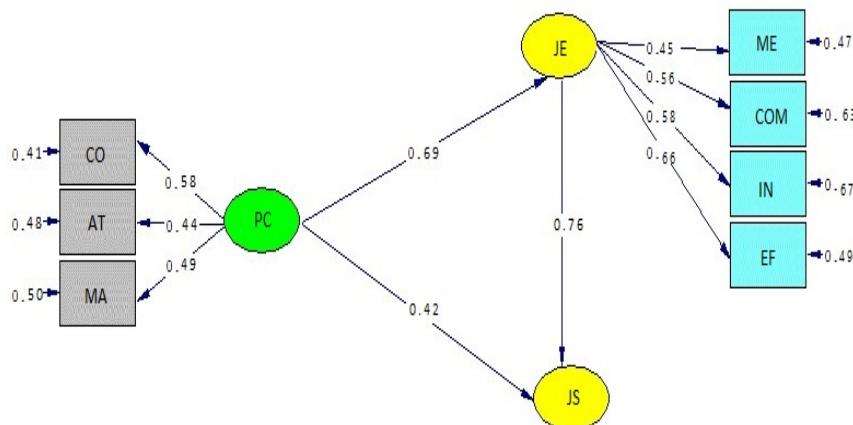
قبل از اینکه فرضیه‌های این پژوهش آزمون شوند باید ابتدا از نرمال بودن متغیرها اطمینان حاصل شود. برای استفاده از آزمون‌های پارامتریک ابتدا با استفاده از آزمون کولموگروف - اسمیرنف نرمال بودن توزیع متغیرهای تحقیق بررسی شد.

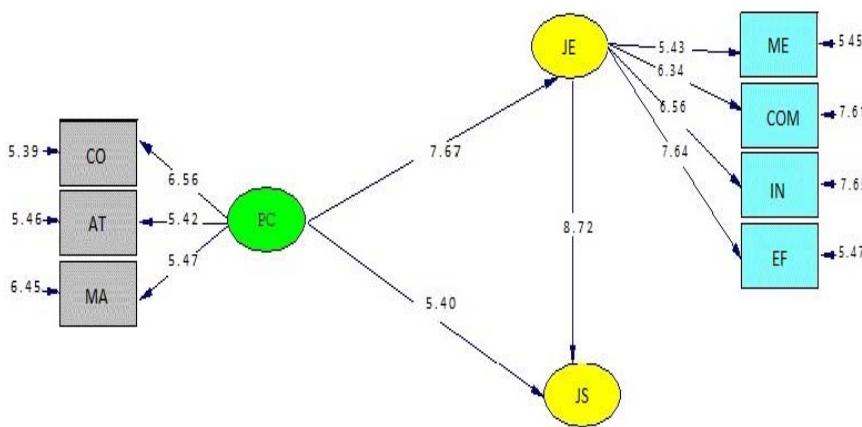
جدول ۳. نتایج آزمون کولموگروف - اسمرنف متغیرهای تحقیق

| متغیر | k.m | سطح معناداری | وضعیت |
|------------------|-------|--------------|-------|
| شناختی | ۱/۹۱۰ | ۰/۰۸۶ | نرمال |
| نگرشی | ۱/۷۵۱ | ۰/۱۲۸ | نرمال |
| مدیریتی | ۱/۶۰۹ | ۰/۱۵۹ | نرمال |
| شاپرکی حرفه‌ای | ۱/۵۸۲ | ۰/۱۷۸ | نرمال |
| معنی داری | ۱/۹۱۷ | ۰/۰۷۶ | نرمال |
| شاپرکی | ۱۰۳/۱ | ۰/۲۳۱ | نرمال |
| استقلال | ۱/۳۰۸ | ۰/۱۹۴ | نرمال |
| موثربودن | ۱/۱۱۶ | ۰/۱۶۷ | نرمال |
| توانمندسازی شغلی | ۱/۶۷۲ | ۰/۱۴۹ | نرمال |
| رضایت شغلی | ۱/۳۱۶ | ۰/۱۳۸ | نرمال |

مطابق اطلاعات جدول (۳) سطح معناداری آزمون کولموگروف - اسمرنف برای همه متغیرها مورد مطالعه بیشتر از ۰/۰۵ می‌باشد. لذا نتیجه آزمون برای هیچ یک از متغیرها معنی دار نیست و در نتیجه توزیع همه متغیرها نرمال می‌باشد بنابراین می‌توان از آزمون‌های پارامتریک برای آزمودن فرضیه‌های پژوهش استفاده کرد.

مدل معادلات ساختاری نهایی برای سنجش رابطه شاپرکی حرفه‌ای و توانمندسازی شغلی با رضایت شغلی استفاده شده است. مدل نهایی در شکل‌های (۲) و (۳) ارائه شده است. این مدل با اقتباس از برنو نداد نرم‌افزار لیزرل ترسیم شده است.


شکل ۲. نتایج تائید مدل معادلات ساختاری فرضیات تحقیق



شکل ۳. آماره معناداری نتایج تائید مدل معادلات ساختاری فرضیات تحقیق

از آنجا که شاخص ریشه میانگین مجذورات تقریب برابر (۰/۰۱۸) مدل از برازنده‌گی خوبی برخوردار است. سایر شاخص‌های نیکوئی برازش نیز در بازه مورد قبول قرار گرفته‌اند که در جدول (۴) آمده است.

$$\frac{\chi^2}{df} = \frac{69.60}{24} = 2.90$$

جدول ۴. شاخص‌های نیکوئی برازش مدل ساختاری فرضیات تحقیق

| IFI | NNFI | NFI | AGFI | GFI | RMSEA | شاخص برازنده‌گی |
|------|------|------|------|------|-------|-------------------|
| ۱-۰ | >۰,۹ | >۰,۹ | >۰,۹ | >۰,۹ | <۰,۱ | مقادیر قابل قبول |
| ۰/۹۵ | ۰/۹۳ | ۰/۹۵ | ۰/۹۲ | ۰/۹۶ | ۰/۰۱۸ | مقادیر محاسبه شده |

جدول ۵. برآوردهای استاندارد ضرایب اثر مستقیم، غیرمستقیم و کل متغیرهای برون زا

| مقدار احتمال خطای برآورد | معیار (اثر مستقیم) | T | اثر کل | اثر | | | مسیر |
|--------------------------------|-----------------------|------|--------|---------------|------------------|-----------|---|
| | | | | اثر مستقیم | اثر غيرمستقیم | اثر کل | |
| ۰/۰۰۱ | ۰/۱۲ | ۷/۶۷ | ۰/۶۹ | - | ۰/۶۹ | ۰/۶۹ | شااستگی حرفه‌ای-توانمندسازی شغلی |
| ۰/۰۰۱ | ۰/۱۱ | ۸/۷۲ | ۰/۷۶ | - | ۰/۷۶ | ۰/۷۶ | توانمندسازی شغلی-رضایت شغلی |
| ۰/۰۰۱ | ۰/۱۸ | ۵/۴۰ | ۰/۴۲ | - | ۰/۴۲ | ۰/۴۲ | شااستگی حرفه‌ای-رضایت شغلی |
| ۰/۰۰۱ | ۰/۱۶ | - | ۰/۵۲ | ۰/۵۲ | - | ۰/۵۲ | شااستگی حرفه‌ای-توانمندسازی شغلی-رضایت شغلی |

بحث و نتیجه گیری

هدف از پژوهشی حاضر تدوین الگوی رضایت شغلی بر اساس توانمندسازی شغلی و شایستگی حرفه‌ای بود. بر اساس یافته‌ها مشخص شد که میان شایستگی حرفه‌ای با توانمندسازی شغلی معلمان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. این یافته با نتیجه پژوهش‌های (Zendedel, 2016) و (Jiraro et al, 2014) همسو است. در تبیین این یافته می‌توان گفت وقتی آگاهی معلمان از توانایی‌ها، ارزش‌ها و علایق دانش آموزان در سطح مطلوبی باشد، می‌توانند نقش بهتری در فرایند تدریس ایفا کنند و روند عملکرد در این زمینه موثرتر خواهد بود. چنین معلمانی تلاش می‌کنند تا بهترین بازخورد را از روش‌های تدریس خود دریافت کرده و بازخورد موثرتری را در اختیار دانش آموزان قرار دهند. آن‌ها دارای سطح بالایی از شایستگی هستند (Ruiz-Palomo, 2020). آن‌ها از مهارت‌های ارتیاطی و توانایی‌های علمی خود در جهت ارتقاء سطح علمی و اجتماعی دانش آموزان استفاده می‌کنند و بر این اساس دانش آموزان خود را به روش‌های مختلف ارزیابی می‌کنند و روند مشخص توانمندسازی شغلی خود را دنبال می‌کنند و در شناسایی منابع اطلاعاتی مربوط چنین معلمانی بر اساس معیارهای مشخص توانمندسازی شغلی خود را دنبال می‌کنند و در شناسایی منابع اطلاعاتی مربوط به کار ماهر هستند. چنین افرادی از تمام توانایی‌های خود برای شناسایی موضع شغلی به بهترین نحو استفاده می‌کنند.

یافته‌های فرضیه دوم نشان داد که میان توانمندسازی شغلی با رضایت شغلی معلمان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. این یافته با نتیجه پژوهش‌های (Hamidi Zadeh & Bramon, 2011) و (Orgambídez & Almeida, 2020) همسو است. در تبیین این یافته می‌توان گفت معلمان مهارت‌های مورد نیاز برای تدریس را فرا می‌گیرند و سعی می‌کنند توانایی‌های خود را در محدوده کاری خود توسعه دهند. آن‌ها پیامدهای شغلی خود را در راستای اهداف عالی سیستم آموزشی دنبال می‌کنند (zarebin, 2020). وظایف شغلی آنها بسیار واضح است و نحوه قضاوت در مورد عملکرد دانش آموزان در سیستم آموزشی برای آنها مهم است (Rajabpour et al, 2019). معلمان با توانایی شغلی بالا، ویژگی‌های شناختی و رفتاری خود را بر اساس کنترل‌های فردی مدیریت می‌کنند و نحوه عملکرد مطلوب در سیستم آموزشی برای آنها بسیار مهم است (Bisung& Dickin, 2019). معلمانی که توانایی لازم را برای انجام وظایف شغلی خود دارند، بهتر می‌توانند مشکلات آموزشی دانش آموزان را شناسایی کرده و اقدامات لازم را برای حل این مشکلات انجام دهند. چنین افرادی توانایی شناسایی زمینه‌های پیشرفت تحصیلی دانش آموزان را دارند و سعی می‌کنند از استعدادهای مختلف دانش آموزان در بهبود شرایط آموزشی آنها استفاده کامل کنند (Iranmanesh, 2018).

یافته‌های فرضیه سوم نشان داد که میان شایستگی حرفه‌ای با رضایت شغلی معلمان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. این یافته با نتیجه پژوهش‌های (Sepahbod & Montazeri Najafabadi, 2021) و (Kafami, 2019) همسو است. در تبیین این یافته می‌توان گفت معلمانی که دارای شایستگی مناسب در فرآیند تدریس باشند از مهارت‌های کافی در استفاده از روش‌های آموزشی متناسب با موضوع کاری برخوردار خواهند بود. چنین افرادی اطلاعات به روز و مطلوبی در مورد نحوه تولید و سازماندهی دانش موضوعی دارند (Khoshravian, 2016). آن‌ها دائمًا در تلاش هستند تا برای به چالش کشیدن خود و همکاران خود و بررسی توانایی‌های شغلی آنها مفید واقع شوند. عملکرد شغلی معلمان موضوعی است که دائمًا توسط مدیران مدارس تجزیه و تحلیل می‌شود (Dibai Saber, 2016).

نقد و مهارت‌های آن را دارند آنها می‌توانند این توانایی را در معلمان توسعه دهند و این قدرت تحلیل محتوا می‌تواند در جذب معلمان در فعالیت‌های شغلی ارزشمند باشد (Blömeke & Kaiser, 2020).

یافته‌های فرضیه چهارم نشان داد که میان شایستگی حرفه‌ای با رضایت شغلی با نقش میانجی توامندسازی شغلی رابطه معناداری وجود دارد. این یافته با نتیجه پژوهش‌های (Kusumaningsih et al, 2019)، (Gholami Andraty, 2019) و (Jazini & Nvaei, 2016) همسو است. در تبیین این یافته می‌توان گفت با توجه به اینکه شایستگی شناختی با دانش، بینش و مهارت‌های ارتباطی در شناخت و تجزیه و تحلیل مسائل و مباحث مربوط به آموزش و پرورش سروکار دارد، بنابراین این مقوله می‌تواند در توسعه و بهبود عملکرد شغلی معلمان نقش داشته باشد (Saati et al, 2020). مهارت‌های ذهنی معلمان می‌تواند در حل مشکلات تحصیلی دانش آموزان نقش مهمی داشته باشد. چنین افرادی می‌توانند مشارکت شغلی همکاران خود را توسعه دهند (Hemachnadra, 2020). آن‌ها از تخیل خود در فرایند تدریس استفاده می‌کنند. به این ترتیب آنها می‌توانند به دانش آموزان خود انگیزه دهند. ایجاد انگیزه در دانش آموزان باعث رغبت و رضایت از تحصیل در آن‌ها می‌شود و بر این اساس پیشرفت تحصیلی حاصل می‌شود (Orgambídez & Almeida, 2020). معلمان بر اساس مهارت‌های به دست آمده شایستگی‌های بیشتری را کسب می‌کنند و بر این اساس می‌توانند راحت‌تر با دانش آموزان خود ارتباط برقرار کرده و عملکرد تحصیلی خوبی را برای آنها فراهم آورند. آن‌ها به توانایی خود در انجام کار اطمینان دارند. در شناسایی مشکلات آموزشی مدارس خود تلاش می‌کنند و موفق باشند.

در این راستا پیشنهادهای کاربردی زیر قابل طرح است:

توسعه شایستگی‌های حرفه‌ای معلمان باید به عنوان فرآیندی در نظر گرفته شود که از دوره قبل از خدمت شروع می‌شود و کل حرفه معلم را پوشش می‌دهد. این پیشنهاد باید به طور سیستماتیک طراحی، پشتیبانی، بودجه بندی شده و برای ارتقاء و بهبود معلمان مورد بررسی قرار گیرد. معلمان باید به اطلاعات لازم درباره نحوه تدریس صحیح و همچنین سیاست‌های کار مدرسه دسترسی داشته باشند. آن‌ها باید شفافیت بیشتری داشته باشند و از اهداف ادارات آموزش و پرورش که به وضوح مشخص شده آگاهی داشته باشند و بدانند که کار آنها در دستیابی به اهداف مدارس و سیستم آموزشی چه نقش مهمی دارد. از طرفی معلمان با ایجاد فرصت‌هایی برای انتخاب، تصمیم‌گیری و کنترل داخلی و استفاده از تکالیف چالش برانگیز، متنوع و لذت بخش با تأکید بر ابعاد مختلف مشارکت تحصیلی (عوامل رفتاری، عاطفی، نقش مهمی در ایجاد درک مفید و افزایش علاقه نشان می‌دهند و شناختی) و دانش آموزان می‌توانند انگیزه و مشارکت تحصیلی داشته باشند. بر این اساس، پیشنهاد می‌شود معلمان در فرایند آموزشی به ابعاد مشارکت تحصیلی دانش آموزان در اولویت کاری خود توجه کنند. در نهایت تشکیل کارگاه‌های آموزشی برای معلمان در رابطه با آشنایی با راه حل‌هایی که باعث می‌شود آنها از صلاحیت‌ها و شایستگی‌های خود درک بیشتری داشته باشند. در انتها پیشنهاد می‌شود، با توجه به اینکه جامعه پژوهش محدود به معلمان مدارس مقطع متوسطه رشت بود، پژوهشگران در پژوهش‌های آتی چنین پژوهشی را بر روی سایر سازمانهای آموزشی و یا مقاطع تحصیلی دیگر انجام دهند.



References

- Abolhassani, Z., Javadipour, M., (2019). Teachers' professional competencies and job satisfaction with an emphasis on a constructivist perspective. *Education Technology*, 1 (14), 198-189. (in persian).
- Abdullahi, B., Dadjavi Tavakoli, A., Youseliani, Gholam A., (2014). Identifying and validating the professional competencies of effective teachers. *Educational Innovations*, 13 (49), 48-25. (in persian)
- Ali Mohammadi, Gh. A., Jabbari, N., Niaz Azari, K., (2019). Professional empowerment of teachers in the future perspective and model presentation. *Educational Innovations*, 18 (69), 32-7. (in persian)
- Atabak, A., Pouralhosseini, S. Kh., Karaei, M. R., (2014). Familiarity with the concepts of human capital. International Conference on Accounting and Management. (in persian)
- Amir Hosseini, M., (2016). The Impact of Employee Empowerment on Performance in Payandan Company, Master Thesis in Business Management, Islamic Azad University, Naragh Branch. (in persian)
- Amir Ghodsi, S., Bonyani Naeini, A., (2017). Investigating the Relationship between Emotional Intelligence, Organizational Commitment and Job Satisfaction of Employees with Demographic Variables of Employees (Case Study: Central Iranian Oil Company. *Human Resources Management in Oil Industry*, 35 (9), 133-106. (in persian)
- Asivand, H., (2018). Relationship between social influence of managers and job empowerment of employees from the perspective of employees of sports and youth departments of Chaharmahal Bakhtiari province, Master Thesis in Physical Education, University of Isfahan. (in persian)
- Behjat, A., Faqih Aram, B., Azad Yekta, M., (2015). Factors affecting job satisfaction of female primary school teachers in Islamshahr (with emphasis on management styles and dimensions of organizational culture). *Education, counseling and psychotherapy*, 17 (5), 106-93. (in persian)
- Bijandi, Sh., (2019). Investigating the Relationship between Structural Empowerment and Job Satisfaction, Case Study: Employees of Tag Sap Company, M.Sc. Thesis in Human Resources Education and Improvement, University of Science and Culture. (in persian)
- Beigi, Z., (2015). Investigating the Relationship between Career Adaptability, Professional Mission and Professional Competence of Engineering Students of Shahid Bahonar University of Kerman. Master Thesis in Educational Sciences, Shahid Bahonar University of Kerman. (in persian).
- Balkar, B. (2015). Defining an empowering school culture (ESC): Teacher perceptions. *Issues in Educational Research*, 25(3), 205.
- Bisung, E., & Dickin, S. (2019). Concept mapping: Engaging stakeholders to identify factors that contribute to empowerment in the water and sanitation sector in West Africa. *SSM-population health*, 9, 100490.
- Blömeke, S., & Kaiser, G. (2017). Understanding the development of teachers' professional competencies as personally, situationally and socially determined.
- Chiva, R., & Alegre, J. (2008). Emotional intelligence and job satisfaction: the role of organizational learning capability. *Personnel review*.
- Droudny, A., (2017). The effect of emotional intelligence on job satisfaction among female employees in the police force of Bandar Abbas. Master Thesis in General Psychology, Islamic Azad University, Bandar Abbas Branch. (in persian)
- Darwish, H., (2007). Investigating the effective factors on employees' job satisfaction (analytical-research approach). *Management Culture*, 16 (5), 140-117. (in persian).
- Dudangeh, S., Zakerian, S. A., Dehghani, M., Ghazi Tabatabai, S. M., Pirmand, R., (2016). Investigating the Relationship between Emotional Intelligence and Job Satisfaction of Employees



- Using Structural Equation Model in one of Tehran Oil Industries. *Occupational Health and Safety*. 1 (6), 42-31.. (in persian).
- Dibai Saber, M., Abbasi, E., Fathi Vajargah, K., Safaei Movahed, S., (2016). Explaining the components of teachers' professional competence and analyzing its position in the upstream documents of Iranian education. *Learning and Teaching Research*, 2 (13), 123-109. (in persian)
- Farzaneh, M., Pourkarimi, J., Ezzati, M., (2015). Investigating the relationship between professional competencies and psychological competence of high school teachers in Shirvan. *Research in school and virtual learning*, 2 (8), 88-69. (in persian).
- Gholami Andrati, K., (2019). Develop a standard model for the professional competence of secondary school teachers. PhD Thesis in Educational Sciences, Mazandaran University. (in persian).
- Hamidizadeh, M. R., Bramoon, S., (2011). Designing and explaining the model of professional empowerment and competence. *Human Resource Management Research*, 1 (4), 79-63. (in persian)
- Hanaysha, J., & Tahir, P. R. (2016). Examining the effects of employee empowerment, teamwork, and employee training on job satisfaction. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 219, 272-282.
- Hanna, B., Kee, K. F., & Robertson, B. W. (2017). Positive impacts of social media at work: Job satisfaction, job calling, and Facebook use among coworkers. In SHS web of conferences, 33(2017), 12- 25
- Hemachnadra, K., Amaratunga, D., & Haigh, R. (2020). Factors affecting the women's empowerment in disaster risk governance structure in Sri Lanka. *International Journal of Disaster Risk Reduction*, 101779.
- Heidari, M. A., (2014). Professional competencies and skills of teachers. Tehran, Publisher: Secret Hidden. (in persian).
- Iranmanesh, Ch. (2018). Assessing the Relationship between Sports Motivation and Women's Empowerment (Case Study of Physical Education Teachers in District 15 of Tehran), M.Sc. Thesis in Women and Family Studies, Al-Zahra University. (in persian).
- Jazini, A., Navai, M. R., (2016). Designing a model of dynamic empowerment to improve the competence of employees and the performance of managers in NAJA. *Development Management*, 4 (2), 51-40. (in persian)
- Jafarabadi, N., (2015). Competence and competence. Technical and professional development and skills, 11 (2), 34-30. (in persian)
- Jiraro, S., Sujiva, S., & Wongwanich, S. (2014). An application of action research for teacher empowerment to develop teachers' test construction competency development models. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 116, 1263-1267.
- Karimi, F., (2013). Professional competencies of teachers. Isfahan: Islamic Azad University of Khorasgan.
- Kafami, A., (2019). Designing a profile of employees' competency and compiling its criteria (Case study: Service Selection Industrial Group). Master Thesis in Psychology, Ardakan University. (in persian)
- Khoshravian, N., (2016). Investigating the relationship between teachers 'professional competencies and teachers' self-efficacy in primary schools of Mahmudabad city in the 2015-2016 academic year. Master Thesis in Educational Sciences, Green Higher Education Institute. (in persian)
- Kamali, M., Moin, M S., Mubaraki, H., Akbar Fahimi, M., (2020). Investigating the Relationship between Job Satisfaction and Quality of Work Life in Teachers of Exceptional Schools in Tehran. *Disability Studies*, 41 (10), 8-1..



- Kassim, S. I., Bambale, A. J., & Jakada, B. A. (2016). Emotional Intelligence and Job Satisfaction among Lecturers of Universities in Kano State: Empirical Evidence. *Journal of Education and Practice*, 7(10), 53-59.
- Kusumaningsih, D., Hariyati, R. T. S., & Handiyani, H. (2019). Improving mentor's competencies in nursing mentorship program through role empowerment by Swanson's theory of caring. *Enfermeria clinica*, 29, 166-171.
- Motamarri, S., Akter, S., & Yanamandram, V. (2020). Frontline employee empowerment: Scale development and validation using Confirmatory Composite Analysis. *International Journal of Information Management*, 54, 102177
- Mohammadi, S.. (2007). Increasing teachers' job satisfaction. *Hamshahri*, 42 (15).23-11. (in persian)
- Maadi, M., Parandin, Sh., (2015). The role of emotional intelligence and time management in predicting job satisfaction of Kermanshah bank employees (a correlation study). *Zanko Medical Sciences*, 92-83. (in persian)
- Memarbashi, P., Malek Saeedi, H., (2020). Analyzing the effect of job satisfaction dimensions on organizational commitment; Case study of experts of Kermanshah Agricultural Jihad Organization. *Agricultural Extension and Education Research*, 1 (13), 40-31. (in persian)
- Mullaie Nezhad, A., (2012). Desirable professional qualifications of student elementary school teachers. *Educational Innovations*, 11 (44), 62-33. (in persian)
- Molazadeh, Z.. (2018). The mediating role of psychological empowerment in the relationship between organizational justice and organizational agility, Master Thesis in Psychology, Islamic Azad University, Marvdasht Branch. (in persian).
- Nadimi, A., (2016). Representation of high school students' academic identity in social networks. Master Thesis in Educational Sciences, Kurdistan University. (in persian)
- Niknami, M., Karimi, F., (2019). Professional competencies of general education teachers and providing an appropriate perceptual framework. *Knowledge and research in educational sciences*, (23), 22-1. (in persian)
- Orgambídez, A., & Almeida, H. (2020). Exploring the link between structural empowerment and job satisfaction through the mediating effect of role stress: A cross-sectional questionnaire study. *International Journal of Nursing Studies*, 103672.
- Owen, D. C., Boswell, C., Opton, L., Franco, L., & Meriwether, C. (2018). Engagement, empowerment, and job satisfaction before implementing an academic model of shared governance. *Applied Nursing Research*, 41, 29-35.
- Pan,F. (2015).Practical application of importanceperformance analysis in determining critical job satisfaction factors of a tourist hotel, *Tourism Management*,46, 84-91.
- Perevoshchikova, E. N., Samoilova, G. S., Lapin, N. I., Elizarova, E. Y., & Panova, I. V. (2019). The methodology for developing professional competencies of bachelors in the program «Pedagogical Education». *Revista Espacios*, 40(33), 26.
- Ruiz-Palomo, D., León-Gómez, A., & García-Lopera, F. (2020). Disentangling organizational commitment in hospitality industry: The roles of empowerment, enrichment, satisfaction and gender. *International Journal of Hospitality Management*, 90, 102637.
- Rajabpour, E., Charkhtab Moghadam, J., Mollai, A. H., (2019). The effect of talent management components on job satisfaction and organizational commitment of knowledge employees; Case study: Petroleum Industry Research Institute. *Human Resources Management in Petroleum Industry*, 10 (39), 196-176. (in persian)
- Razmjui, M.. (2017). Relationship between teacher empowerment, leadership teacher and collective teacher effectiveness. Master Thesis in Educational Sciences. Islamic Azad University of Marvdasht. (in persian)



- Rostami, S., Ahmadvand, M., (2016). Comparison of job satisfaction of primary school teachers in the Education Department of Tabriz District 4 based on the sources of power of principals. *Educational Management Innovations*, 4 (11), 104-92. (in persian)
- Rostami, F., Babaei Pouya, A., Jahangiri Mehr, A., Feyz, M., (2020). The mediating role of job control in explaining the relationship between job satisfaction and mental workload. *Ergonomics*, 2 (8), 7-1. Rezaei Dizgah, Morad and Mehrabian, Fardin and Janipour, Mohsen. *Gilan Medical Sciences. Occupational Health and Safety*, 1 (8), 14-1. (in persian)
- Saati, A., Shabani Bahar, Gh., Soleimani, M., (2020). Analyzing the effect of talent management system on the process of empowering employees through organizational intelligence in the general departments of sports and youth of the country. *New Approaches in Sports Management*, 28 (8), 118-101. (in persian)
- Sepahvand, R., Sharifnejad, A., (2014). Investigating the effect of managerial competence on job satisfaction and organizational commitment of faculty members and staff of Khorramabad universities. *Organizational Culture Management*, 12 (3). (in persian)
- Sepahvand, R., Montazeri Najafabadi, R., (2021). The effect of sense of competence on job satisfaction with the mediating role of job burnout and relative deprivation (Case study: selected government offices in Najafabad). *Productivity Management*, 15 (59), 92-69. (in persian)
- Sadri, A., Zahedi, E., Shafiei, F. S., (2017). The missing link of the teacher education system to achieve the professional competencies of students-teachers: Internship and internship with a new teacher-student approach. No. 1, 98-76. (in persian)
- Soliman, A. F. (2020). The effect of leadership empowerment on technology transfer effectiveness: A proposed model: An applied study on the telecommunication companies in one of the developing countries. *The Journal of High Technology Management Research*, 100371.
- Spreitzer ,Gretchen.M(1995)."Social structural characteristics of psychological empowerment".
Academy of management Journal.Vol 39. No 2.pp.483-504
- Supriyanto, A., Hartini, S., Syamsudin, S., & Sutoyo, A. (2019). Indicators of professional competencies in research of Guidance and Counseling Teachers. *Counsellia: Jurnal Bimbingan dan Konseling*, 9(1), 53-64.
- Tahmasebزاده, Z., Rahimi Doust, Gh. H., Khalife, Gh., (2020). Construction and validation of the technological competency test for primary school teachers. *Educational Sciences*, 6 (1), 262-241. (in persian).
- Tavakoli, Gh., Shahamat, N., Ojinejad, A., (2015). The relationship between organizational intelligence and self-efficacy and job satisfaction of high school teachers in Jiroft. *A New Approach in Educational Management*, 21 (6), 228-213. (in persian)
- Vafaei, H., (2019). Investigating the relationship between spirituality and psychological capital with academic well-being among high school students in Ghaemieh. Master Thesis in Educational Research, Payame Noor University of Gonabad. (in persian)
- Veldman, I., van Tartwijk, J., Brekelmans, M., & Wubbels, T. (2013). Job satisfaction and teacher-student relationships across the teaching career: Four case studies. *Teaching and Teacher Education*, 32, 55-65.
- Zaragoza, M. C., Díaz-Gibson, J., Caparrós, A. F., & Solé, S. L. (2021). The teacher of the 21st century: professional competencies in Catalonia today. *Educational Studies*, 47(2), 217-237.
- Zarebin Moghaddam, M., (2020). The effect of emotional intelligence on job satisfaction of employees of Guilan Rural Water and Sewerage Company with regard to the role of emotional work strategies. Master Thesis in Public Administration, Islamic Azad University, Ardabil Branch. (in persian)



Zendedel, N,. (2016). Investigating the relationship between employees' competence with moral intelligence and employee empowerment in government agencies of Meshkinshahr. Master Thesis in Public Administration, Islamic Azad University, Meshkinshahr Branch. (in persian)



Journal of Management and educational perspective

pISSN: 2716-9820

eISSN: 2783-4573

Volume 3, Issue 4, Winter 2022

Editor-in-Chief: Esmaeil Kazempour

*Associate Professor, Department of Education, Islamic Azad University, Tonekabon Branch,
Tonekabon, Iran
e.kazempour@toniau.ac.ir*

Director-in-Charge: mahdi khodaparast

*Managing Director of Institute of Management fekrenoandish And member of the Scientific
Society of Training and Human Resource Developmentrces Iran
mahdi.khodaparast@qaemiau.ac.ir*

Managing Editor: Saeed Alizadeh

*Assistant Professor, Faculty Member,Islamic Azad University West Tehran Branch, Tehran,
Iran
alizdeh.iau@gmail.com*

Publisher: Institute of Management fekrenoandish

<https://www.jbme.ir>

Designer: Mohammad Saki Entezami, *mohammad.entezami@gmail.com*

Office address: Journal of Business Management and Entrepreneurship
Address: Iran, Mazandaran, Chalous, Shariati Ave., After Golshan 1, Khodaparast Building,
1st Floor, Postal Code, 4661668186
Mobile Number: +989118912539
Contact: +09811 52211444
Journal Email: *fekrenoandish.jbme.ir@gmail.com*

Editorial Board

Professor Azar Kaffash poor

Full Professor, Department of Management,, Ferdowsi University of Mashhad,
kafashpor@um.ac.ir

Professor Nosrat Riahinia

Full Professor of Library and Information Studies,Faculty member of Psychology and Education Kharazmi University, Tehran, Iran.
riahinia@khu.ac.ir

Professor Nadjla Hariri

Professor, Department of Educational Sciences and Science, Science and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran
n-hariri@srbiau.ac.ir

Esmaeil Kazempour

Associate Professor, Department of Education, Islamic Azad University, Tonekabon Branch, Tonekabon, Iran
e.kazempour@toniau.ac.ir

Hasan ghalavandi

Assosiate Professor, Faculty member, Department of Educational Sciences.University of Urmia.Urmia.Iran
h.ghalavandi@urmia.ac.ir

Peyman Yar mohammadzadeh

Associate Professor, Department of Educational Sciences, Shahid Madani University of Azerbaijan, Iran
dr.peyman.ymz@azarunive.edu

Hamid Shafizadeh

Associate Professor, Faculty Member, Department of Educational Management, Islamic Azad University, Garmsar Branch, Iran
shafizadeh11@gmail.com

Davood Kiakojouri

Associate Professor, Department of Management, Chalous Branch, Islamic Azad University, Chalous, Iran
davoodkia@iauc.ac.ir

Hossein Momeni Mahmouei

Associate Professor, Department of Educational Sciences, Torbat Heydariyeh Branch, Islamic Azad University, Torbat Heydariyeh, Iran
momenimahmouei@iautorbat.ac.ir

Majid Nemati

Associate Professor, Department of Education, University of Tehran, Iran
nematim@ut.ac.ir

Mohammadreza Zarbakhsh Bahri

Associate Professor, Department of Educational Sciences and Psychology, Faculty Member,
Islamic Azad University,
rzarbakhsh@yahoo.com

International Editorial Board**Professor .Mahnaz Moallem**

Professor and Chair of the Dept. of Educational Technology & Literacy, College of Education, Towson University. Baltimore, Maryland, United States
Instructional Systems Design
mmoallem@towson.edu

Professor.John Solomon Gaikwad

Retired Professor, Department of Anthropology, Savitribai Phule Pune University, Pune – 411007., Maharashtra, India
dr.john.gaikwad@gmail.com

Past Editorial Board**Professor Seyed Mohammad Mir Kamali**

Retired Professor, Management and Educational Planning, Department of Educational Management, University of Tehran, Iran
mkamali@ut.ac.ir

Nader Soleimani

Associate Professor, Department of Educational Management, Islamic Azad University, Garmsar Branch, Iran
drnasoleimani@yahoo.com

Mehrnaz Azadyekta

Associate Professor, Department of Educational Sciences and Psychology, Faculty member of Islamic Azad University,
m.azadyekta@yahoo.com

Advisory Board**Mohammad hadi Mansour lakoorej**

Assistant Professor, Faculty Member, Azad University, Central Tehran Branch, Tehran, Iran
mansori_hadi@yahoo.com

Seyed rasool Toudar

Assistant Professor, Department of Information Science, Faculty of Humanities, Azad University, Iran
toudar@yahoo.com

Mosayyeb samanian

Assistant Professor Islamic Azad University of Bojnourd, Bojnourd, Iran
samanianmosayeb@yahoo.com

seyyed javad mortazavi amiri

Assistant Professor, Department of Mathematical Statistics, Chalous Branch, Iran
jmortazavi.amiri@iauc.ac.ir

Editor

Javad Mehraban

PhD Student of Educational Technology, Faculty of Psychology and Educational Sciences,
Allameh Tabatabai University, Tehran Iran
javad.mehraban93@gmail.com

Contents

| | |
|---|------------|
| Evaluation and ranking of factors affecting the quality of students' online learning during the Corona disease days | 1 |
| Zahra Sabahi, Marzieh Heydari | |
| Investigating the relationship between digital literacy and knowledge management with empowerment of teachers in Dehdasht | 19 |
| Najaf Asgharneghad, Salar Haghdoost | |
| The effect of toxic organizational climate on teachers' imagery management with mediating role of negligence | 37 |
| Hosein Ali Mir, Naser Nastiezaie | |
| Structural modeling of the effect of offensive supervision on organizational citizenship behavior (Case study: Technical and vocational training centers in Kerman province) | 59 |
| Asadollah Alirezaei, Mohammad Emami, Asma Abbasgholizadeh, Zahra Yazdani Kachoei | |
| Relationship between information literacy and teaching quality of teachers with academic well-being, with the moderating role of students' study strategies..... | 81 |
| Adeleh Rashvandi, Haideh Ashouri | |
| Meta-analysis of the Antecedents of Knowledge Hiding in Organizations | 103 |
| kamran Nazari, Peyman Akbari | |
| Comparison of emotional disclosure, perturbation tolerance, and lifestyle of gifted and ordinary students | 119 |
| Omolbanin Ramaji, Iraj Shakerinia | |
| Develop a job satisfaction model based on job empowerment and professional competence | 141 |
| Mohamad Izadian Sheyjani, Mitra Sadoughi | |



Journal of Management and educational persepective

Volume 3, Issue 4, Winter 2022

| | |
|--|-----|
| Evaluation and ranking of factors affecting the quality of students' online learning during the Corona disease days | 1 |
| Zahra Sabahi, Marzieh Heydari | |
| Investigating the relationship between digital literacy and knowledge management with empowerment of teachers in Dehdasht | 19 |
| Najaf Asgharneghad, Salar Haghdoost | |
| The effect of toxic organizational climate on teachers' imagery management with mediating role of negligence | 37 |
| Hosein Ali Mir, Naser Nastiezaie | |
| Structural modeling of the effect of offensive supervision on organizational citizenship behavior (Case study: Technical and vocational training centers in Kerman province) | 59 |
| Asadollah Alirezaei, Mohammad Emami, Asma Abbasgholizadeh, Zahra Yazdani Kachoei | |
| Relationship between information literacy and teaching quality of teachers with academic well-being, with the moderating role of students' study strategies | 81 |
| Adeleh Rashvandi, Haideh Ashouri | |
| Meta-analysis of the Antecedents of Knowledge Hiding in Organizations | 103 |
| kamran Nazari, Peyman Akbari | |
| Comparison of emotional disclosure, perturbation tolerance, and lifestyle of gifted and ordinary students | 119 |
| Omolbanin Ramaji, Iraj Shakerinia | |
| Develop a job satisfaction model based on job empowerment and professional competence | 141 |
| Mohamad Izadian Sheyjani, Mitra Sadoughi | |