



فصلنامه

مدیریت و چشم‌انداز آموزش

دوره ۴، شماره ۲، پیاپی ۱۲، تابستان ۱۴۰۱

رابطه سواد اطلاعاتی و مهارت‌های ارتباطی معلمان با خودکارآمدی تحصیلی با نقش تعدیلگر باورهای هوشی دانش آموزان ۵	افسانه بابایی پرشه، فاطمه مصدقی نیک
تأثیر امنیت شغلی بر بالندگی سازمانی با میانجی گری اشتراک دانش (مورد مطالعه: دانشگاه کردستان) ... ۲۵	مسعود رامروodi، مسلم میهن دوست، منصور بخت
تحلیل عوامل مؤثر بر مدیریت آموزش در سازمان با استفاده از روش SWOT (رویکردی تربیت گرایانه) ۴۴	سجاد شهسواری
تبیین رابطه هوش عاطفی و خود مدیریتی با نوآوری سازمانی ۷۰	کبری اشکور و کبیلی، سید صدرا نجایی
شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های نوآوری بنیادین و استراتژیک با تکنیک دلفی فازی ۸۹	عمران بائوج خوشامیان، میترا صدوqi
واکاوی بهره گیری برنامه ریزی آموزش مشارکتی در فعالیت‌های فرهنگی ۱۰۸	مریم امیدخدا، سید رسول تودار
بررسی نقش واسطه‌ای روحیه تدریس‌گری معلمان در رابطه بین مهارت‌های سرپرستی مدیران با کیفیت تدریس معلمان (مدیران و معلمان شهرستان هوراند) ۱۲۹	عباس نجفی پور تابستانق، زهرا حسینی، نرمین فرجی، مائدۀ ابراهیمی زاهد



فصلنامه مدیریت و چشم انداز آموزش

eISSN: 2676-7821

دوره ۴، شماره ۲، پیاپی ۱۲، تابستان ۱۴۰۱

مدیر مسئول: دکتر مهدی خدابرست

دکترای مدیریت منابع انسانی مدیرعامل 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: انجمن مدیریت کسب و کار ایران

<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 کفash 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 کیاکجوری

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

استادیار گروه آمار ریاضی، دانشگاه آزاد واحد چالوس، ایران

jmortazavi.amiri@iauc.ac.ir

ویژه‌استار

جواد مهربان

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

javad.mehraban93@gmail.com

فهرست مقالات

رابطه سواد اطلاعاتی و مهارت‌های ارتباطی معلمان با خودکارآمدی تحصیلی با نقش تعدیلگر باورهای هوشی دانش آموزان..... ۵	افسانه بابایی پرشه، فاطمه مصدقی نیک
تأثیر امنیت شغلی بر بالندگی سازمانی با میانجی‌گری اشتراک دانش (مورد مطالعه: دانشگاه کردستان)..... ۲۵	مسعود رامروزی، مسلم میهن دوست، منصور بخت
تحلیل عوامل مؤثر بر مدیریت آموزش در سازمان با استفاده از روش SWOT(رویکردی تربیت گرایانه) ... ۴۴	سجاد شهسواری
تبیین رابطه هوش عاطفی و خود مدیریتی با نوآوری سازمانی ۷۰	کبری اشکور و کیلی، سید صدرا نجباوی
شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های نوآوری بنیادین و استراتژیک با تکنیک دلفی فازی..... ۸۹	عمران بائوج خوشامیان، میترا صدووقی
واکاوی بهره گیری برنامه ریزی آموزش مشارکتی در فعالیت‌های فرهنگی..... ۱۰۸	مریم امیدخدا، سید رسول تودار
بررسی نقش واسطه‌ای روحیه تدریس گری معلمان در رابطه بین مهارت‌های سرپرستی مدیران با کیفیت تدریس معلمان (مدیران و معلمان شهرستان هوراند)..... ۱۲۹	عباس نجفی پور تابستانق، زهرا حسینی، نرمین فرجی، مائدۀ ابراهیمی زاهد



Research Paper

The relationship between information literacy and communication skills of teachers with academic self-efficacy with the moderating role of students' intelligence beliefs

Afsaneh Babaei Parsheh¹, Fatemeh Mosadeghi Nik²

1- Master of Educational Sciences, Faculty of Psychology and Educational Sciences, Tonekabon Branch, Islamic Azad University, Tonekabon, Iran

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

Receive:
25 November 2021

Revise:
26 February 2022

Accept:
04 June 2022
Published online:
04 June 2022

Keywords:
information literacy,
communication skills,
academic self-efficacy,
intelligence beliefs.

Abstract

The present study was conducted with the aim of determining the relationship between information literacy and communication skills of teachers with academic self-efficacy with the moderating role of students' intelligence beliefs. The research method was descriptive-correlative in nature, and applicable in terms of purpose. The statistical population of the research was made up of 295 girls' secondary school teachers in Rudsar city with a statistical sample of 167 people and 4006 girls' secondary school students in Rodsar city with a statistical sample of 216 people. In order to collect data, questionnaires of Babaei (2008), questionnaire of Jing & Morgan (1999), questionnaire by Yazdani (2012), and questionnaire by Koein Dam (2004) were used. In order to analyze the data, structural equation technique was used using Lisrel statistical software and Spss statistical software. The research findings showed that there is a positive and significant relationship between teachers' information literacy and students' academic self-efficacy. There is a positive and significant relationship between teachers' communication skills and students' academic self-efficacy. The results of the research showed that intelligence beliefs have a moderating role in the relationship between information literacy and teachers' communication skills with students' academic self-efficacy.

Please cite this article as (APA): babaei parsheh, A., & Mosadeghi Nik, F. (2022). The relationship between information literacy and communication skills of teachers with academic self-efficacy with the moderating role of students' intelligence beliefs. *Management and Educational Perspective*, 4(2), 1-20.

Publisher: Iranian Business Management Association	https://doi.org/10.22034/jmep.2022.316796.1084	
Corresponding Author: Fatemeh Mosadeghi Nik		
Email: mssh.nik@gmail.com	Creative Commons: CC BY 4.0	



Extended Abstract

Introduction

In the field of self-efficacy, research shows that students who have made great academic progress have been able to manage learning and resistance against social pressures due to their self-efficacy beliefs (Ghasemi, 2014). When a student believes that he has the ability to progress and achieve success, he has achieved academic self-efficacy. Self-motivated students, especially when faced with problems, show hard work and perseverance more than people who doubt their abilities. When students' perception of educational effectiveness is high, they will participate in activities that accelerate the development of their skills and abilities (Maghsudi, Esmaeili Shad, 2017). Intelligence belief is a factor that affects the level of students' learning. People's intelligence beliefs have been considered as their superior styles. According to them, belief in intelligence is an internal mediator that provides prominent mental structures for cognition, emotion and behavior. Therefore, intelligence beliefs can be placed within the dimension of document stability, because they mainly refer to the changeability of intelligence ability and being effective or not of effort and training of intelligence ability (Habib Khalgh, 2016).

Information literacy is the ability to obtain, evaluate and use information from various types of sources (Franklin et al, 2019). Information literacy is a tool for individual empowerment. This empowerment can be seen in a person's skill in analyzing and making research decisions or his independence in searching for the truth (Farokh & Shah Talabi, 2018). Information literacy is the set of skills necessary to search, retrieve and effectively use different information sources (Lee et al, 2020). People with these skills can correctly identify their information needs, identify the resources necessary to meet this need, and search, identify and select information by formulating appropriate strategies in these sources, that is, they are able to critically evaluate the results of this search, choose the most suitable options, and recognize the information value of the sources to meet their information needs.

Theoretical framework

Information literacy is the set of skills necessary to search, retrieve and effectively use different information sources (Karantzias & ETAL, 2017). Communication skills refer to the ability of managers to effectively exchange ideas and information with others (Tari et al, 2020). Educational self-efficacy beliefs help determine what a student can do with their knowledge and skills. As a result, educational progress is largely influenced by the student's perceptions of his abilities and predicted by it (Nazerzadeh et al, 2020), (Doek, 2011). Intelligence beliefs include incremental intelligence belief and inherent intelligence belief. The belief of incremental intelligence refers to the fact that intelligence is a flexible, increasable and controllable quality. On the other hand, the inherent belief about intelligence refers to the fact that intelligence is a fixed, inflexible and non-increasing quality.

Messer (2020) investigated the effect of information literacy and communication skills on performance improvement. The results of the research showed that information literacy and communication skills have a significant effect on performance improvement.

Kiya (2020) conducted a research titled "Investigation of the relationship between information literacy and the level of creativity and self-efficacy of Farhangian University students". According to the results, it can be said that the more the information literacy of students is improved, the more it affects the creativity and self-efficacy of students.



Methodology

The research method was descriptive-correlative in nature and applicable in terms of purpose. The statistical population of the research was made up of 295 girls' secondary school teachers in Rudsar city with a statistical sample of 167 people, and 4006 girls' secondary school students in Rodsar city with a statistical sample of 216 people. In this research, cluster random sampling method was used. The questionnaire (Babaei, 2008) was used to collect data related to the variable of intelligence beliefs, and the questionnaire (Jing & Morgan, 1999) for the variable of academic self-efficacy, and the questionnaire by (Yazdani, 2012) for the variable of information literacy, and the questionnaire by (Koein Dam, 2004) for the variable of communication skills.

Discussion and Results

In order to investigate the hypothesis of the research, the modeling of structural equations, the method of structural equation modeling with the help of spss software was used to test the hypotheses from inferential statistics. Then pls software was used to test the hypotheses or the conceptual model of the research, and the results showed that the strength of the relationship between teachers' information literacy and students' academic self-efficacy was calculated as equal to (0.34) and shows that the observed correlation is significant. The strength of the relationship between teachers' communication skills and students' academic self-efficacy has been calculated equal to (0.45) and shows that the observed correlation is significant. The strength of the direct relationship between information literacy and academic self-efficacy has been calculated (0.34) and shows that the observed correlation is significant. The strength of the indirect relationship between information literacy and academic self-efficacy in the presence of the variable of intelligence beliefs has been calculated (0.67) and shows the correlation observed is significant. The strength of the direct relationship between communication skills and academic self-efficacy has been calculated (0.45) and shows that the observed correlation is significant. The strength of the indirect relationship between communication skills and academic self-efficacy in the presence of the modulating variable of intelligence beliefs has been calculated (0.74) which shows that the observed correlation is significant. The strength of the direct relationship between information literacy and academic self-efficacy has been calculated (0.34) which shows that the observed correlation is significant. The strength of the indirect relationship between information literacy and academic self-efficacy in the presence of the modulating variable of intelligence beliefs has been calculated (0.67) and it shows that the observed correlation is significant. The strength of the direct relationship between communication skills and academic self-efficacy has been calculated (0.45) and shows that the observed correlation is significant. The strength of the indirect relationship between communication skills and academic self-efficacy in the presence of the modulating variable of intelligence beliefs has been calculated (0.74) and shows that the observed correlation is significant. Considering the strength of the direct path relationship is less than the indirect paths, therefore, the existence of the modulating variable of intelligence beliefs increases the strength of the relationship and the role of the modulating variable of intelligence beliefs is confirmed in the current hypothesis.

Conclusion

The present study was conducted with the aim of determining the relationship between information literacy and communication skills of teachers with academic self-efficacy with the moderating role of students' intelligence beliefs. The results of this hypothesis are consistent with the research findings of Yavari (2019); Maghsudi & Esmaili Shad (2017);



and Ras et al, (2016). Students recognize themselves in their academic tasks with sufficient and autonomous knowledge, they understand themselves better and engage themselves with the goals and assignments and as a result, they succeed in their studies. In addition, in this case, they get the necessary satisfaction about their own learning. In fact, when students consider themselves efficient and put their homework under their control, their internal motivation for academic homework increases (Nokarizi & Dehghani, 2013). Students who believe that their efforts will lead to better results from the classroom system, focus their efforts on learning from lessons and getting excellent grades. According to the results of the present study, it is suggested that the officials and those involved in education should be more sensitive about the academic self-efficacy of their students so that they can benefit more from their progress in the future. By using strategies such as verbally persuading students when solving relatively difficult problems, providing conditions for participation and teamwork, and fostering the belief that learning requires continuous and high effort, the conditions for increasing academic self-efficacy and using learning strategies provide effective academic engagement.

علمی پژوهشی

رابطه سواد اطلاعاتی و مهارت‌های ارتباطی معلمان با خودکارآمدی تحصیلی با نقش تعدیلگر باورهای هوشی دانش آموزان

ID: افسانه بابایی پرشه^۱، فاطمه مصدقی نیک^۲

۱- کارشناس ارشد علوم تربیتی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، واحد تنکابن، دانشگاه آزاد اسلامی، تنکابن، ایران.

۲- استادیار، گروه علوم تربیتی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، واحد تنکابن، دانشگاه آزاد اسلامی، تنکابن، ایران.

چکیده

پژوهش حاضر با هدف تعیین رابطه سواد اطلاعاتی و مهارت‌های ارتباطی معلمان با خودکارآمدی تحصیلی با نقش تعدیلگر باورهای هوشی دانش آموزان انجام شد. روش تحقیق به لحاظ ماهیت، توصیفی-همبستگی و از حیث هدف کاربردی بود. جامعه آماری تحقیق را معلمان مدارس دخترانه متوجه شهرستان رودسر به تعداد ۲۹۵ نفر و با نمونه آماری ۱۶۷ نفر و دانش آموزان مدارس دخترانه متوجه شهرستان رودسر به تعداد ۴۰۶ نفر و با نمونه آماری ۲۱۶ نفر تشکیل دادند. جهت گردآوری داده‌ها از پرسشنامه‌های باورهای هوشی بابایی (۱۳۷۷)، خودکارآمدی تحصیلی جینگ و مورگان (۱۹۹۹)، سواد اطلاعاتی بزدانی (۱۳۹۱) و مهارت‌های ارتباطی کوئین دام (۲۰۰۴) 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 تحقیق نشان داد بین سواد اطلاعاتی معلمان با خودکارآمدی تحصیلی دانش آموزان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. بین مهارت‌های ارتباطی معلمان با خودکارآمدی تحصیلی دانش آموزان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. نتایج تحقیق نشان داد باورهای هوشی در رابطه سواد اطلاعاتی و مهارت‌های ارتباطی معلمان با خودکارآمدی تحصیلی دانش آموزان نقش تعدیلگر دارد.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۹/۰۴

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۰/۱۱/۰۷

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۳/۱۴

تاریخ انتشار آنلاین: ۱۴۰۱/۰۳/۱۴

کلید واژه‌ها:

سواد اطلاعاتی،

مهارت‌های ارتباطی،

خودکارآمدی تحصیلی،

باورهای هوشی.

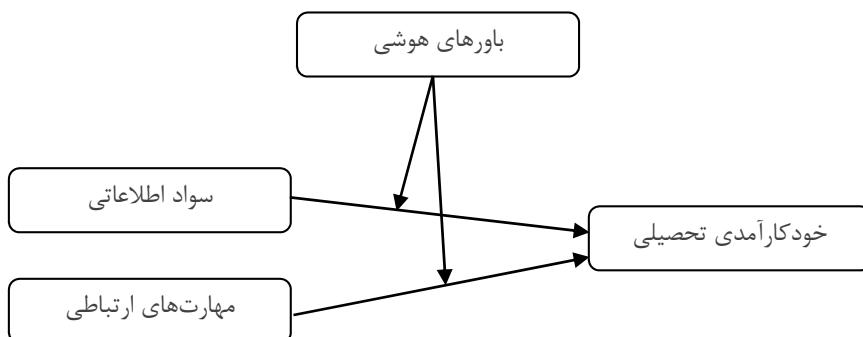
لطفاً به این مقاله استناد کنید (APA): بابایی پرشه، افسانه، مصدقی نیک، فاطمه. (۱۴۰۱). رابطه سواد اطلاعاتی و مهارت‌های ارتباطی معلمان با خودکارآمدی تحصیلی با نقش تعدیلگر باورهای هوشی دانش آموزان. *فصلنامه مدیریت و چشم انداز آموزش*. (۴: ۲۰-۱).

	https://doi.org/10.22034/jmep.2022.316796.1084	ناشر: انجمن مدیریت کسب و کار ایران
		نویسنده مسئول: فاطمه مصدقی نیک
	Creative Commons: CC BY 4.0	ایمیل: mssh.nik@gmail.com

مقدمه

یکی از راهکارهای ارتقاء خود کارآمدی تحصیلی دانش آموزان سواد اطلاعاتی معلمان است است. تاکنون تعریف‌های گوناگون از سواد 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 (Goodsett, 2020). بیشتر تعریف‌های مربوط به سواد 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 (Tayebi et al., 2017). سواد اطلاعاتی توان دستیابی، ارزیابی و استفاده از اطلاعات از انواع گوناگون منابع است (Franklin et al., 2019). 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). سواد اطلاعاتی مجموعه مهارت‌های لازم برای جستجو، بازیابی و استفاده مؤثر از منابع اطلاعاتی مختلف است (Lee et al., 2020). افراد برخوردار از این مهارت‌ها می‌توانند نیاز اطلاعاتی خود را به درستی تشخیص دهند، منابع لازم برای رفع این نیاز را شناسایی کنند و با تدوین راهبردهای مناسب در این منابع به جستجو، شناسایی و گزینش اطلاعات پردازد یعنی آنان قادرند نتایج این جستجو را تقدیم ارزیابی کنند و مناسبترین گزینه‌ها را انتخاب نموده و ارزش اطلاعاتی منابع را برای رفع نیاز اطلاعاتی خود تشخیص دهند. حتماً آنان می‌توانند اطلاعات بدست آمده را با دانش قبلی خود به نحوی پیوند دهند که این پیوند به تولید دانش جدید منجر می‌شود (Shafiei & Safavi, 2017). مدرسه روابط انسانی را که موجب ایجاد تعادل فکری در فرزند می‌شود ترغیب می‌کند و به دانش آموزان این احساس را می‌بخشد که متعلق به گروه معینی هستند و در این گروه نقش مهمی دارند (Messer et al., 2020). در کلاس‌هایی که در آن روابط انسانی نیکو وجود دارد، محیط مطلوبی ایجاد می‌کند که دانش آموزان در داخل آن شکفته می‌شوند و معلم که بیش از هر شخص دیگری در ایجاد روابط انسانی نیکو مؤثر است، باید به گونه‌ای باشد که درسایه تعادل احساساتی خویش، با دانش آموزان تفاهم پیدا کند. معلم محور اصلی تعلیم و تربیت است که دلسوزانه فعالیت می‌کند تا مطلبی را به نحو احسن و قابل فهمبه فراگیران منتقل کند. بدیهی است که در این مسیر مهمترین کار توانایی مدیریت و اداره کلاس و ایجاد رفتار مطلوب آن تدریس راحت‌تر صورت پذیرد معلم باید بتواند ارتباطی سالم و دو طرفه برقرار نماید تا سبب تبادل افکار و احساسات شده و در قبال آن به انتقال مفاهیم و دانش نیاز دانش آموزان پردازد و آنها را در فرایند یادگیری راهنمایی نماید و این برقراری ارتباط مؤثر جز با مدیریت اثربخش و توانایی معلم ممکن نخواهد شد. پس لازم است که معلمان با شیوه‌های مدیریت کلاس و مهارت‌های ارتباط با دانش آموزان آشنا بوده و برسب موقعیت و فضای کلاس آن را به نحو مطلوب به کار بینند (Amiri, 2017). از طرفی آموزش بدون ایجاد رابطه معنایی نخواهد داشت. معلمان در همان آغاز کار خود پی می‌برند که نحوه برقراری ارتباط با دانش آموزان بسیار اهمیت دارد (Karasheva et al., 2021). توصیه می‌شود که معلمان به تأثیر نوع ارتباط خود بر شکل گیری گرایش‌های انگیزشی دانش آموزان توجه کنند. به عنوان مثال: اگر محبت در کلاس شکل یک مسؤولیت اجتماعی به خود گیرد، دانش آموزان به یکدیگر کمک می‌کنند و مواظب یکدیگر هستند (Abbasi, 2004). در زمینه خود کارآمدی توانسته‌اند یادگیری و مقاومت در برابر فشارهای اجتماعی را مدیریت کنند (Ghasemi, 2014). توجه به باورهای خود کارآمدی توانسته باشد که توانایی پیشرفت و کسب موفقیت را داراست، به خود کارآمدی تحصیلی دست یافته و قدرت دانش آموز باور داشته باشد که توانایی پیشرفت و کسب موفقیت را داراست، به خود کارآمدی تحصیلی دست یافته است. دانش آموزان خود کار آمد به ویژه هنگام مواجهه با مشکلات، بیشتر از افرادی که به قابلیتهای خود تردید دارند، سخت کوشی و پشتکار نشان می‌دهند. وقتی که ادراک کارآمدی تحصیلی در دانش آموزان بالا باشد، در فعالیتهای شرکت خواهند کرد که توسعه مهارت‌ها و قابلیت‌های آنان را تسريع می‌کند (Maghsudi, Esmaeili Shad, 2017). یکی از عواملی که بر میزان یادگیری دانش آموزان تأثیر دارد باورهای هوشی است. باورهای هوشی افراد را به عنوان سبک‌های عالی آنان در نظر

گرفته‌اند. از نظر آنها باور هوشی به عنوان واسطه‌ای درونی است که ساختارهای برجسته ذهنی را برای شناخت، عاطفه و رفارم فراهم می‌آورد. از این رو می‌توان باورهای هوشی را در درون بعد ثبات استنادها قرار داد. زیرا آنها عمده‌تاً به تغییر پذیری توانایی هوشی و نیز مؤثر بودن یا نبودن تلاش و تمرین توانایی هوشی اشاره دارند (Habib Khalgh, 2016). باورهای هوشی بر چگونگی تفسیر فرد از شکستها و پیشرفت تحصیلی خود و بر نهادینه کردن اهداف پیشرفت تحصیلی اثر می‌گذارد (Yazdani et al, 2018). با توجه به مطالب بیان شده فوق محقق در پژوهش حاضر در صدد پاسخ به این سؤال است که آیا میان سواد اطلاعاتی و مهارت‌های ارتباطی معلمان با خودکارآمدی تحصیلی با نقش تعدیلگر باورهای هوشی دانش آموزان مدارس دخترانه مقطع متوسطه شهرستان رودسر رابطه وجود دارد؟



شکل ۱: مدل مفهومی تحقیق (Koein Dam, 2004; Yazdani, 2012; Jing & Morgan, 1999 و Babaie, 2008)

مبانی نظری پژوهش سواد اطلاعاتی

سواد اطلاعاتی مجموعه مهارت‌های لازم برای جستجو، بازیابی و استفاده مؤثر از منابع اطلاعاتی مختلف است (Karantzas & ETAL, 2017). افراد برخوردار از این مهارت‌ها می‌توانند نیاز اطلاعاتی خود را به درستی تشخیص دهند، منابع لازم برای رفع این نیاز را شناسایی کنند و با تدوین راهبردهای مناسب در این منابع به جستجو، شناسایی و گزینش اطلاعات پردازد یعنی آنان قادرند نتایج این جستجو را نقادانه ارزیابی کنند و مناسبترین گزینه‌ها را انتخاب نموده و ارزش اطلاعاتی منابع را برای رفع نیاز اطلاعاتی خود تشخیص دهند. آنان می‌توانند اطاعات بدست آمده را با دانش قبلی خود به نحوی پیوند دهند که این پیوند به تولید دانش جدید منجر می‌شود (Bineshian & ETAL, 2020). سواد اطلاعاتی را توانایی حل مشکلات با استفاده از منابع اطلاعاتی دانست از نظر او شناخت منابع و محل آنها برای پاسخ به سؤال، اصل اساسی سواد اطلاعاتی است. (Toamseck, 2013) سواد اطلاعاتی را توانایی یا مهارت هر فرد برای پاسخگویی به نیاز اطلاعاتی خود می‌داند. و معتقد است سطح سواد اطلاعاتی هر فرد متفاوت از دیگران است این را می‌توان از رویکرد و نتیجه مدیریت فرد از نیاز اطلاعاتیش اندازه گرفت (Amiri et al, 2019). سواد اطلاعاتی با تعریف انجمن کتابداری آمریکا این گونه تعریف شده است: سواد اطلاعاتی به مجموعه توانمندی‌هایی گفته می‌شود که افراد به کمک آن می‌توانند زمان نیاز به اطاعات را تشخیص دهند و به مکان یابی و استفاده مؤثر از اطاعات مورد نیاز پردازد (Hassani, 2018).

مهارت‌های ارتباطی

به اعتقاد (Hellriegel and Slocum, 1996) مهارت ارتباطی عبارت است از توانایی ارسال و دریافت اطلاعات، افکار، احساسات و نگرش‌ها (Amiruddin et al., 2021). مهارت‌های ارتباطی اشاره دارد به توانایی مدیران که به طور مؤثر ایده‌ها و اطلاعاتی به دیگران انتقال داده و همچنین به طور مؤثر ایده‌ها و اطلاعات را دریافت کنند (Tari et al., 2020). برای اینکه یک اندیشه به واقعیت بپوندد باید برنامه‌ای وجود داشته باشد و هنگامی که یک برنامه توسعه می‌یابد باید بالفرادی که درگیر اجرای آن هستند ارتباط برقرار شود. در این زمینه ارتباطات وسیله به دست آوردن حاصل کا از دیگران به شمارمی رود و به عنوان فرآیندانانتقال دریافت اطلاعات تعریف می‌شود. ارتباطات مؤثر بین اجزای گوناگون یک سازمان از عناصر کلیدی موفقیت مدیران است (Lari et al., 2019). (Barnard, 2001) می‌گوید: فراهم آوردن یک سیستم ارتباطی، یکی از سه وظیفه اصلی اجرایی مهم برای بقای یک سازمان است. (Benus and Nanceen, 2000) اظهار داشتند که فراهم آوردن معنا از طریق ارتباطات، یکی از چهار راهبرد مهم رهبری است. ارتباط مؤثر معلم با دانش آموز یکی از مهم‌ترین دلایل رشد و موفقیت دانش آموزان در مقاطع مختلف تحصیل است. رابطه مؤثر و اعتمادآمیز معلم و دانش آموزبرای یادگیری ضروری است. پژوهشگران معتقد‌نده که اگر مدرسه برنامه آموزشی منسجم و درست، امکانات پیشرفته و معلمان ماهر و مجری داشته باشد، اما ایجاد اعتماد و ارتباط مؤثر معلم با دانش آموز بخشی از معادله اصلی نباشد، یادگیری دانش آموزان چنانچه باید انجام نمی‌شود (Ghashami & Nasiri, 2021).

خودکارآمدی تحصیلی

بر اساس نظریه (Bandura, 1997)، باور دانش آموزان در مورد توانایی‌هایشان برای انجام موفقیت آمیز تکالیف تحصیلی پیش‌بینی کننده‌ای قوی برای توانایی آنها جهت موفقیت در مورد این تکالیف است (ozayi et al, 2021). باورهای خودکارآمدی تحصیلی به تعیین اینکه دانش آموز چه کارهایی را می‌تواند با دانش و مهارت‌هایشان انجام دهد کمک می‌کند. در نتیجه پیشرفت تحصیلی تا حد زیادی تحت تأثیر ادراکات دانش آموز در مورد توانایی‌هایش و به وسیله آن پیش‌بینی می‌شود (Nazerzadeh et al, 2020). باورهای خودکارآمدی با تأثیر بر انتخاب‌های فرد، میزان تلاش و پشتکار او در مواجهه با مشکلات، الگوهای تفکر و واکنش‌های هیجانی نقش اساسی در تعیین رفتار دارند و به همین دلیل باور خودکارآمدی تحصیلی بالا، موجب تقویت پیشرفت تحصیلی می‌شود. اما باور خودکارآمدی تحصیلی پایین آن را تضعیف می‌کند (Heydari & Barzegar, 2020). در محیط‌های تحصیلی، خودکارآمدی ادراک شده یادگیرندگان بر علایق، انگیزش، مدیریت عوامل استرس زای تحصیلی، رشد قابلیت‌های شناختی و پیشرفت تحصیلی تأثیر می‌گذارد. از سوی دیگر خودکارآمدی تحصیلی، به دانشجویان در موقعیت‌های استرس زا کمک می‌کند. دانشجویان با خودکارآمدی تحصیلی بالاتر، مشکلات سازگاری و اضطراب کمتری دارند و قادر به مواجهه مؤثرتری با موقعیت‌های استرس زای تحصیلی هستند (Mouriss, 2001). به تعبیر (Hakyeme et al, 2021) خودکارآمدی تحصیلی بیانگر احساس توانایی فرد در مورد فعالیت‌های یادگیری، احاطه بر موضوعات درسی و برآورده کردن انتظارات تحصیلی است. همچنین به عنوان قضاوت شخص در مورد توانایی‌هایش برای سازماندهی و اجرای فعالیت‌های خاص در جهت به دست آوردن انواع طرح‌های عملکرد تحصیلی تعریف شده است (Kostagiolas et al, 2019).

باورهای هوشی

به عقیده (Dweck, 1988) باورهای هوشی یکی از عوامل اصلی در رفتارهای موفقیت آمیز افراد است. (Dweck, 2011) باورهای هوشی شامل باور هوشی افزایشی و باور هوشی ذاتی است. باور هوشی افزایشی به این مطلب اشاره دارد که هوش کیفیتی انعطاف پذیر، قابل افزایش و قابل کنترل است. در مقابل، باور ذاتی در مورد هوش به این مطلب اشاره دارد که هوش کیفیتی ثابت، انعطاف ناپذیر و غیر قابل افزایش است. از آن جا که توجه به باورهای هوشی و خلاقیت، نقش مهمی در تعلیم و تربیت دارد لازم است

خانواده‌ها و دستاندرکاران نظام آموزشی توجه به پرورش و رشد و شکوفایی خلاقین را در نظر داشته باشند (Salehi et al, 2019) (Dweck, 2011) دو نوع باور هوشی را با هم مقایسه می‌کند: باور هوشی افزایشی و باور هوشی ذاتی. باور هوشی افزایشی به این مطلب اشاره دارد که هوش کیفیتی انعطاف پذیر، قابل افزایش و قابل کنترل است. در مقابل باور ذاتی در مورد هوش به این مطلب اشاره دارد که هوش کیفیتی ثابت، انعطاف ناپذیر و غیر قابل افزایش است (Rastegar, 2016). باورهای هوشی چارچوب‌های شناختی-انگیزشی متفاوتی را برای فراگیران ایجاد می‌نماید (Su et al, 2021). بنابراین زمانی که فraigir يکی از انواع باورهای هوشی را می‌پذیرید، این باور بر چگونگی روبرو شدن با تکالیف یادگیری تأثیر می‌گذارد. فraigirانی که دارای باور افزایشی در مورد هوش هستند بر بهبود شایستگی‌هایشان و اکتساب دانش جدید تاکید دارند (Salehi & Hoseini Dronkolaei, 2018).

پیشینه پژوهش

(Kiya, 2020)، پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه سواد اطلاعاتی با میزان خلاقیت و خودکارآمدی دانشجویان دانشگاه فرهنگیان» انجام داد. با توجه به نتایج می‌توان گفت هرچه قدر سواد اطلاعاتی دانشجویان مورد پیشرفت قرار بگیرد در نتیجه بر روی خلاقیت و خودکارآمدی دانشجویان تاثیرگذارتر می‌باشد. پژوهشی با عنوان «پیش‌بینی عملکرد تحصیلی و خودکارآمدی تحصیلی بر اساس باورهای هوشی و انگیزش تحصیلی دانشجویان» توسط (Yavari, 2019) انجام شد. نتایج پژوهش نشان داد انگیزش تحصیلی و باورهای هوشی با عملکرد تحصیلی و خودکارآمدی تحصیلی رابطه مستقیم و معنادار دارد. (Hosein Lu, 2018) نیز در پژوهش خود به بررسی رابطه بین باورهای هوشی، خودکارآمدی، ارزش تکلیف، هیجان‌های تحصیلی با درگیری شناختی دانش‌آموزان پرداخت. نتایج پژوهش نشان داد که بین باورهای هوشی، خودکارآمدی، ارزش تکلیف، هیجان‌های تحصیلی با درگیری شناختی دانش‌آموزان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. (Mohammadi, 2018) در پژوهش خود با عنوان «طراحی و آزمایش مدل رابطه علی سواد اطلاعاتی و تفکر انتقادی با میانجیگری خودکارآمدی تحصیلی دانشجویان تحصیلات تکمیلی دانشگاه شهید چمران اهواز» نشان داد سواد اطلاعاتی اثر مستقیم و مثبت بر خودکارآمدی تحصیلی و همچنین تفکر انتقادی دانشجویان تحصیلات تکمیلی دانشگاه شهید چمران اهواز دارد. خودکارآمدی تحصیلی رابطه مستقیم و مثبت بر تفکر انتقادی دارد. (Bahri, 2018) در پژوهشی به بررسی رابطه بین باورهای هوشی و خودکارآمدی تحصیلی با عزت نفس دانشجویان پرداخت. نتایج پژوهش نشان داد بین باورهای هوشی و خودکارآمدی تحصیلی با عزت نفس دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی واحد بندرلنگه رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. (Maghsudi, Esmaeili Shad, 2017) در پژوهشی به مطالعه تأثیر فناوری‌های آموزشی بر رابطه بین سواد اطلاعاتی و خودکارآمدی تحصیلی دانش‌آموزان پرداختند. نتایج پژوهش نشان داد که فناوری‌های آموزشی و سواد اطلاعاتی بر خودکارآمدی تحصیلی دانش‌آموزان تأثیر معناداری دارند. (Messer et al, 2020) در پژوهشی به بررسی تأثیر سواد اطلاعاتی و مهارت‌های ارتباطی بر بھبود عملکرد تأثیر معناداری دارد. (Cicei et al, 2020) پژوهشی با عنوان «خودکارآمدی تحصیلی، هوش هیجانی و پیشرفت تحصیلی دانشجویان رومانیایی» انجام دادند. نتایج پژوهش آنها نشان داد که بین خودکارآمدی تحصیلی، هوش هیجانی و پیشرفت تحصیلی دانشجویان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. پژوهشی با عنوان «تأثیر سواد اطلاعاتی بر خودکارآمدی تحصیلی و بھبود عملکرد دانش‌آموزان تأثیر معناداری دارد. (Shen, 2018) نتایج پژوهش نشان داد که سواد اطلاعاتی بر خودکارآمدی تحصیلی و بھبود عملکرد دانش‌آموزان تأثیر انجام شد. نتایج پژوهش نشان داد که سواد اطلاعاتی بر خودکارآمدی تحصیلی و بھبود عملکرد سواد اطلاعاتی و مهارت‌های دیجیتال انجام دادند. نتایج پژوهش آنها نشان داد که میزان توانمندسازی و صلاحیت و شایستگی‌های حرفة‌ای کارکنان و مدیران می‌تواند بر پیشرفت کاری آنها تأثیر مثبت داشته باشد و همچنین سواد اطلاعاتی و مهارت‌های دیجیتال تأثیر مثبت و معناداری بر این رابطه دارد. (Ross et al, 2016) نیز در پژوهشی با عنوان «رابطه سواد اطلاعاتی معلمان با

خودکارآمدی تحصیلی دانش آموزان^۱ به این نتیجه رسیدند که میان سواد اطلاعاتی معلمان با خودکارآمدی تحصیلی دانش آموزان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

روش‌شناسی پژوهش

روش تحقیق 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 شهرستان رودسر (رودسر، کلاچای، رحیم آباد، چابکسر) به تعداد ۲۹۵ نفر و بخش دیگر جامعه آماری را دانش آموزان مدارس دخترانه مقطع متوسطه شهرستان رودسر (رودسر، کلاچای، رحیم آباد، چابکسر) که در سال تحصیلی ۱۳۹۹-۱۴۰۰ مشغول به تحصیل هستند به تعداد ۴۰۰۶ نفر تشکیل داده‌اند. جهت تعیین حجم نمونه بخش اول جامعه آماری (معلمان مدارس) از جدول کرجی و مورگان به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده تعداد ۱۶۷ نفر و در بخش دیگر جامعه آماری (دانش آموزان) با توجه به حجم بالای جامعه آماری، به طور تصادفی دو مدرسه انتخاب و از هر مدرسه که خود شامل کلاس‌های پایه هفتم، هشتم، نهم، دهم، یازدهم و دوازدهم می‌باشدند یک کلاس انتخاب شدند. جمماً تعداد ۱۲ کلاس درس انتخاب شد که حجم دانش آموزان آنها ۲۱۶ نفر است. بر این اساس روش نمونه‌گیری تصادفی خوش‌های است. جهت گردآوری داده‌ها از روش کتابخانه‌ای و میدانی استفاده شد. با توجه به اینکه تمامی پرسشنامه‌های مورد استفاده در پژوهش حاضر توسط اساتید دانشگاهی و خبرگان امر مورد بررسی قرار گرفته و روایی و پایایی آنها سنجیده شده است، لیکن جهت ارتقاء اعتبار پرسشنامه‌ها، محقق شخصاً نسبت به روایی و پایایی ابزارهای پژوهش اقدام نمود. 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 (۱) ارائه شده است. به منظور تعزیز و تحلیل داده‌های گردآوری شده از روش‌های آماری توصیفی (توصیف فراوانی داده‌ها، درصد فراوانی‌ها، میانگین و انحراف معیار) استفاده شد. همچنین جهت آزمون فرضیه‌های تحقیق، ابتدا از آزمون کولموگروف اسمیرنوف جهت بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها و تکنیک معادلات ساختاری بمنظور بررسی میزان تأثیر متغیرهای مستقل و تعدیلگر بر متغیر وابسته با استفاده از نرم افزار آماری لیزرل استفاده شد.

جدول ۱: ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه‌های تحقیق

پرسشنامه	ضریب آلفای کرونباخ
باورهای هوشی	۰/۸۰
خودکارآمدی تحصیلی	۰/۸۸
سواد اطلاعاتی	۰/۸۵
مهارت‌های ارتباطی	۰/۷۹

الف. باورهای هوشی: برای ارزیابی باورهای هوشی از مقیاس ۱۴ سؤالی که توسط (Babaei, 2008) ساخته شده است، استفاده شده است که سؤالات ۱ تا ۷ خرده مقیاس باورهای هوشی ذاتی و سؤالات ۸ تا ۱۴ خرده مقیاس باورهای هوشی افزایشی را تشکیل می‌دهند. در تحقیق بایایی ضریب آلفای کرونباخ برای مقیاسهای باورهای هوشی ذاتی و افزایشی به ترتیب ۰/۷۷ و ۰/۷۶ می‌باشد. در پژوهش (Khankeshi & Rezaei, 2012) ضریب آلفای کرونباخ برای مقیاسهای باورهای هوشی ذاتی و افزایشی به ترتیب ۰/۶۱ و ۰/۷۰ گزارش شده است. در تحقیق (Hosein Lo & Rezaei, 2015) ضریب پایایی خرده مقیاس‌های باورهای هوشی ذاتی و افزایشی به ترتیب ۰/۸۲ و ۰/۳۴ گزارش شده است.



ب. خودکارآمدی تحصیلی: این متغیر توسط پرسشنامه (Jing & Morgan, 1999) تحلیل می‌شود. این متغیر دارای ۳۰ گویه و توسط سه مؤلفه استعداد (۱۳-۱)، کوشش (۱۷-۳۰)، بافت (۱۸-۳۰) تحلیل می‌شود. (Jing & Morgan, 1999) به منظور بررسی روایی پرسشنامه خودکارآمدی تحصیلی از تحلیل عاملی تاییدی استفاده کردند. ظرایب قابلیت اعتماد حاصل از این گویه ها ۰,۸۳ بود و خرد مقياسها به ترتیب استعداد (۷۸,۰)، کوشش (۶۶,۰) و بافت (۷۰,۰) بود. در پژوهشی که توسط (Karim Zadeh, 2006) انجام شد سه عامل مورد تأیید قرار گرفت و ضرایب اعتماد آنها برای خودکارآمدی تحصیلی، استعداد، کوشش و بافت به ترتیب ۰,۷۶ و ۰,۶۵ و ۰,۶۰ بود.

ج. سواد اطلاعاتی: این پرسشنامه توسط (Yazdani, 2012)، دارای ۳۰ گویه و در قالب پنج بعد نیاز اطلاعاتی (۱-۵) دارای نمره (۵-۲۵)، مکان یابی اطلاعات (۱۴-۶) دارای نمره (۴-۴۰)، ارزش یابی اطلاعات (۱۷-۱۵) دارای نمره (۲۰-۴)، سازماندهی اطلاعات (۲۴-۱۸) دارای نمره (۲۵-۷) و تبادل اطلاعات (۳۰-۲۵) دارای نمره (۳۰-۶) و نهایتاً نمره کل (۱۵۰-۳۰) می‌باشد. این پرسشنامه، مبنی 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 (Tiler, Ars, Solomon, Viliamson, 2007) از جامعیت و کفایت لازم برخوردار و قابل استفاده برای جمیعت دانشجویی مورد نظر بود، انتخاب شد. براساس این ۵ قابلیت، یک پرسشنامه ۳۰ گویه ای 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 گویه ای 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 (Yazdani, 2012). نمره گذاری پرسشنامه براساس طیف لیکرت پنج درجه‌ای (کاملاً مخالف (۱)، مخالف (۲)، تاحدوی موافق (۳)، موافق (۴)، کاملاً موافق (۵)) تنظیم شده است.

د. مهارت‌های ارتباطی: این پرسشنامه توسط (Koein Dam, 2004) در پنج بعد توانایی دریافت و ارسال پیام، کنترل عاطفی، مهارت گوش دادن، بینش نسبت به فرآیند ارتباط و ارتباط توأم با قاطعیت و نیز بر اساس طیف لیکرت ۵ گرینه‌ای (کاملاً مخالف (۱)، مخالف (۲)، تاحدوی موافق (۳)، موافق (۴) و کاملاً موافق (۵)) تنظیم شده است. این پرسشنامه برای سنجش مهارت‌های ارتباطی ابداع شده است و دارای ۳۴ گویه می‌باشد که مهارت‌های ارتباطی را توصیف می‌کند. برای تکمیل آن پاسخگو باید هر گویه را بخواند و سپس میزان انتباط و وضعیت فعلی خود را با محتوای آن برروی یک طیف لیکرت پنج درجه‌ای از هرگز تا همیشه مشخص می‌کند. روایی پرسشنامه با استفاده از نظرات اساتید راهنمای و مشاور، خوب ارزیابی و تأیید شده است. سازنده مقیاس میزان همسانی درونی مقیاس را با استفاده از روش آلفای کرونباخ، $\alpha=0.83$ گزارش کرده است. ضریب آلفای کرونباخ پنج زیرمقیاس توانایی دریافت و ارسال پیام، کنترل عاطفی، مهارت گوش دادن، بینش نسبت به فرآیند ارتباط و ارتباط توأم با قاطعیت به ترتیب 0.89 ، 0.85 ، 0.81 و 0.79 در ایران در پژوهش (Jamali et al, 2013) نیز به منظور به دست آوردن پایایی از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد که ضرایب پایایی کل 0.87 به دست آوردند.

یافته‌های پژوهش

آمار توصیفی مربوط به اطلاعات جمیعت شناختی نمونه آماری در جدول (۲) ارائه شده است.

جدول ۲: آمار توصیفی مربوط به اطلاعات دموگرافیک

متغیر کیفی	سطح	فراوانی	درصد فراوانی
سن	۳۱-۴۰	۴۳	۲۶
	۴۱-۵۰	۸۸	۵۳
	۵۱-۶۰	۳۶	۲۱
تحصیلات	لیسانس	۷۰	۴۲
	فوق لیسانس و بالاتر	۹۷	۵۸
سابقه کار	کمتر از ۱۰ سال	۳۳	۲۰
	۱۱-۲۰ سال	۹۸	۵۹
	بیشتر از ۲۰ سال	۳۶	۲۱
پایه تحصیلی	هفتم	۲۹	۱۳
	هشتم	۳۵	۱۶
	نهم	۴۲	۱۹
	دهم	۴۵	۲۱
	یازدهم	۳۵	۱۶
	دوازدهم	۳۰	۱۵

مشخصه‌های آمار توصیفی و آزمون کولموگروف-اسمیرنف متغیرهای تحقیق در جدول (۳) نشان داده شده است.

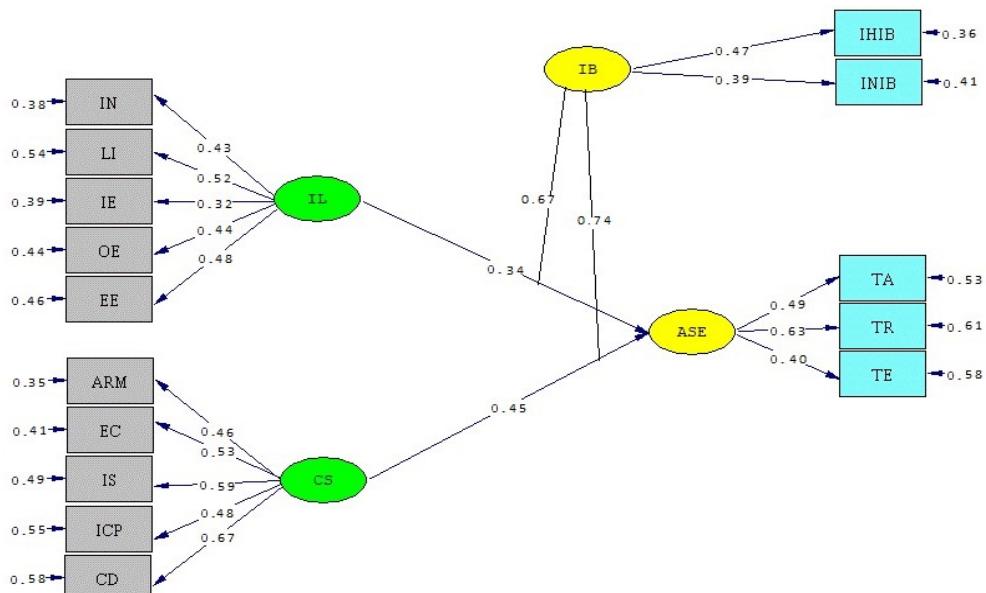
جدول ۳: آمار توصیفی و آزمون کولموگروف-اسمیرنف و نماد متغیرهای تحقیق

متغیر	میانگین	انحراف معیار	KM	سطح معناداری	وضعیت	نماد
باورهای هوش ذاتی	۲/۸۵	۰/۷۵	۱/۱۰۲	۰/۳۰۷	نرمال	IHIB
باورهای هوش افزایشی	۲/۶۸	۰/۶۳	۱/۱۳۴	۰/۲۹۱	نرمال	INIB
باورهای هوشی	۲/۷۶	۰/۶۳	۱/۲۹۴	۰/۱۵۱	نرمال	IB
استعداد	۲/۸۰	۰/۵۰	۱/۲۶۲	۰/۱۷۷	نرمال	TA
کوشش	۲/۷۷	۰/۶۴	۱/۱۲۵	۰/۲۶۱	نرمال	TR
بافت	۲/۲۷	۰/۶۳	۱/۱۷۱	۰/۲۴۲	نرمال	TE
خودکارآمدی تحصیلی	۲/۵۶	۰/۵۰	۱/۲۴۴	۰/۲۰۱	نرمال	ASE
نیاز اطلاعاتی	۲/۷۷	۰/۶۳	۱/۲۹۲	۰/۱۵۳	نرمال	IN
مکان یابی اطلاعات	۲/۹۲	۰/۷۹	۱/۲۴۸	۰/۱۹۶	نرمال	LI
ارزش یابی اطلاعات	۲/۷۱	۰/۶۵	۱/۲۰۳	۰/۲۲۳	نرمال	IE
سازماندهی اطلاعات	۲/۷۰	۰/۶۳	۱/۲۷۲	۰/۱۷۲	نرمال	OE
تبادل اطلاعات	۲/۸۰	۰/۶۹	۱/۲۳۷	۰/۲۱۰	نرمال	EE

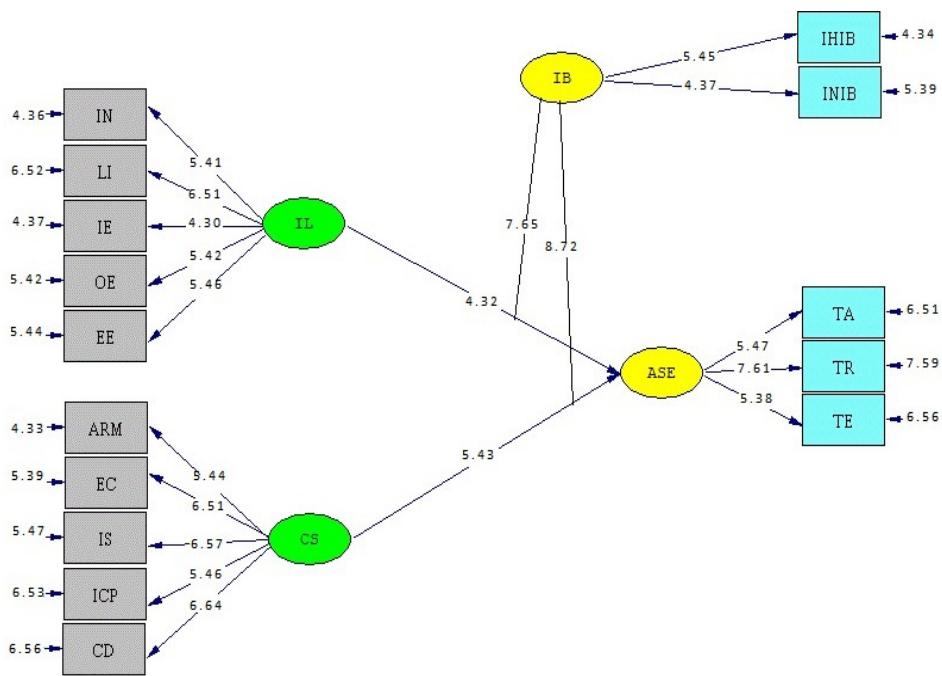
IL	نرم‌ال	۰/۱۷۹	۱/۲۶۱	۰/۵۷	۲/۸۰	سود اطلاعاتی
ARM	نرم‌ال	۰/۲۲۷	۱/۱۹۳	۰/۶۸	۲/۸۳	توانایی دریافت و ارسال اطلاعات
EC	نرم‌ال	۰/۲۱۹	۱/۲۰۷	۰/۶۳	۲/۶۸	کنترل عاطفی
IS	نرم‌ال	۰/۲۵۱	۱/۱۶۲	۰/۵۳	۲/۸۴	مهارت گوش دادن
ICP	نرم‌ال	۰/۲۲۰	۱/۲۰۶	۰/۶۵	۲/۷۸	بنیش نسبت به فرایند ارتباط
CD	نرم‌ال	۰/۲۷۴	۱/۰۷۳	۰/۵۹	۲/۶۹	ارتباط توأم با قاطعیت
CS	نرم‌ال	۰/۲۸۷	۱/۰۴۴	۰/۵۱	۲/۷۷	مهارت‌های ارتباطی

مطابق اطلاعات جدول (۳) سطح معناداری آزمون کولموگروف - اسمیرنوف 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 تحلیل رابطه سود اطلاعاتی و مهارت‌های ارتباطی معلمان با خودکارآمدی تحصیلی با نقش تعدیلگر باورهای هوشی دانش آموزان استفاده شده است. مدل فرضیه اصلی در اشکال (۲) و (۳) ارائه شده است. این مدل با اقتباس از برونداد نرم‌افزار لیزرل ترسیم شده است.



شکل ۲: نتایج تائید مدل معادلات ساختاری فرضیات تحقیق


شکل ۳: آماره معناداری (t-value نتایج تائید مدل معادلات ساختاری فرضیات تحقیق)

از آنجا که شاخص ریشه میانگین مجذورات تقریب برابر ۰,۳۷ است. مدل از برآزندگی خوبی برخوردار است. سایر شاخص‌های نیکوئی برآزش نیز در بازه مورد قبول قرار گرفته‌اند که در جدول (۴) آمده است.

$$\frac{\chi^2}{df} = \frac{870.79}{389} = 2.23$$

جدول ۴: شاخص‌های نیکوئی برآزش مدل ساختاری فرضیات تحقیق

شاخص برآزندگی						
IFI	NNFI	NFI	AGFI	GFI	RMSEA	
۰,۱	>۰,۹	>۰,۹	>۰,۹	>۰,۹	<۰,۱	مقادیر قبل قبول
۰,۹۵	۰,۹۲	۰,۹۴	۰,۹۳	۰,۹۸	۰,۰۴۷	مقادیر محاسبه شده

قدرت رابطه سواد اطلاعاتی معلمان با خودکارآمدی تحصیلی دانش آموزان برابر (۰,۳۴) محاسبه شده است. آماره t آزمون نیز (۴,۳۲) بدست آمده است که بزرگتر از مقدار بحرانی t در سطح خطای ۵٪ یعنی ۱/۹۶ بوده و نشان می‌دهد همبستگی مشاهده شده معنادار است. قدرت رابطه مهارت‌های ارتباطی معلمان با خودکارآمدی تحصیلی دانش آموزان برابر (۰,۴۵) محاسبه شده است. آماره t آزمون نیز (۵,۴۳) بدست آمده است که بزرگتر از مقدار بحرانی t در سطح خطای ۵٪ یعنی ۱/۹۶ بوده و نشان می‌دهد همبستگی مشاهده شده معنادار است. قدرت رابطه مستقیم میان سواد اطلاعاتی با خودکارآمدی تحصیلی (۰,۳۴) محاسبه شده است. آماره t آزمون نیز (۴,۳۲) بدست آمده است که بزرگتر از مقدار بحرانی t در سطح خطای ۵٪ یعنی ۱,۹۶ بوده و نشان می‌دهد همبستگی مشاهده شده معنادار است. قدرت رابطه غیر مستقیم سواد اطلاعاتی با خودکارآمدی تحصیلی در صورت وجود متغیر تعدیلگر باورهای هوشی (۰,۶۷) محاسبه شده است. آماره t آزمون نیز (۷,۶۵) بدست آمده است که بزرگتر از مقدار بحرانی t در سطح خطای ۵٪ یعنی (۱,۹۶) بوده و نشان می‌دهد همبستگی مشاهده شده معنادار است. قدرت رابطه مستقیم میان مهارت‌های ارتباطی با خودکارآمدی تحصیلی (۰,۴۵) محاسبه شده است. آماره t آزمون نیز (۵,۴۳) بدست آمده است که بزرگتر از مقدار بحرانی t در

سطح خطای ۵٪ یعنی (۱,۹۶) بوده و نشان می‌دهد همبستگی مشاهده شده معنادار است. قدرت رابطه غیر مستقیم مهارت‌های ارتباطی با خودکارآمدی تحصیلی در صورت وجود متغیر تعدیلگر باورهای هوشی (۰,۷۴) محاسبه شده است. آماره t آزمون نیز (۸,۷۲) بدست آمده است که بزرگتر از مقدار بحرانی t در سطح خطای ۵٪ یعنی (۱,۹۶) بوده و نشان می‌دهد همبستگی مشاهده شده معنادار است. قدرت رابطه مستقیم میان سواد اطلاعاتی با خودکارآمدی تحصیلی (۰,۳۴) محاسبه شده است. آماره t آزمون نیز (۴,۳۲) بدست آمده است که بزرگتر از مقدار بحرانی t در سطح خطای ۵٪ یعنی (۱,۹۶) بوده و نشان می‌دهد همبستگی مشاهده شده معنادار است. قدرت رابطه غیر مستقیم سواد اطلاعاتی با خودکارآمدی تحصیلی در صورت وجود متغیر تعدیلگر باورهای هوشی (۰,۶۷) محاسبه شده است. آماره t آزمون نیز (۷,۶۵) بدست آمده است که بزرگتر از مقدار بحرانی t در سطح خطای ۵٪ یعنی (۱,۹۶) بوده و نشان می‌دهد همبستگی مشاهده شده معنادار است. آماره t آزمون نیز (۵,۴۳) بدست آمده است که بزرگتر از مقدار بحرانی t در سطح خطای ۵٪ یعنی (۱,۹۶) بوده و نشان می‌دهد همبستگی مشاهده شده معنادار است. قدرت رابطه مستقیم میان مهارت‌های ارتباطی با خودکارآمدی تحصیلی (۰,۴۵) محاسبه شده است. آماره t آزمون نیز (۸,۷۲) بدست آمده است که بزرگتر از مقدار بحرانی t در سطح خطای ۵٪ یعنی (۱,۹۶) بوده و نشان می‌دهد همبستگی مشاهده شده معنادار است. با توجه به کمتر بودن قدرت رابطه مسیرهای غیرمستقیم از مسیرهای وجود متغیر تعدیلگر باورهای هوشی قدرت رابطه را افزایش می‌دهد و نقش متغیر تعدیلگر باورهای هوشی در فرضیه حاضر مورد تأیید واقع می‌شود.

بحث و نتیجه‌گیری

فرضیه اول تحقیق به تعیین رابطه سواد اطلاعاتی معلمان با خودکارآمدی تحصیلی دانش آموزان پرداخته است. نتیجه حاصل بدین صورت تبیین می‌گردد که هر چه مجموعه سواد اطلاعاتی معلمان بالاتر باشد بهتر می‌توانند نیازهای علمی مربوط به دانش آموزان را شناسایی کرده و در کوتاهترین زمان اطلاعات مهم و بالرزش را استخراج و در راستای اهداف مدارس و خودکارآمدی تحصیلی دانش آموزان بکار گیرند، چرا که مجموعه این مهارت‌ها باعث می‌شود، معلمان با انگیزه و اشتیاق بیشتری وظایف خود را در جهت بالابدن خودکارآمدی تحصیلی دانش آموزان به کار گیرند (Fathi Chelk, 2015). معلمان با استفاده از اینترنت و نحوه جست وجوی اطلاعات در اینترنت توانند بوده و از این طریق می‌توانند اداده‌های مورد نیاز خود را بوسیله پل ارتباطی اینترنت به اشتراک بگذارند (Yu et al, 2017). از طرفی میزان آشنایی آنها با فرآیند استفاده از زیرساختهای تکنولوژیکی و فناوری اطلاعات در بهبود خودکارآمدی تحصیلی دانش آموزان نقش بسزایی داشته باشد (Park et al, 2020), زیرا بهبود عملکرد ناشی از استفاده بهنگام از فناوری اطلاعات و اینترنت در کاهش زمان رسیدگی به وظایف معلمان تأثیر زیادی داشته و این مقوله می‌تواند موجب توسعه رفتارها و ارائه ایده‌های ناب جهت افزایش راندمان تحصیلی گردد. نتایج این فرضیه با یافته‌های پژوهش‌های Kiya, 2020؛ Messer et al, 2020؛ Mohammadi, 2018 مطابقت دارد و پشتیبانی می‌شود.

فرضیه دوم تحقیق به تعیین رابطه مهارت‌های ارتباطی معلمان با خودکارآمدی تحصیلی دانش آموزان پرداخته است. نتیجه حاصل بدین صورت تبیین می‌گردد که معلمان در کلاس درس بتوانند ارتباطی منسجم با دانش آموزان خود برقرار نمایند بهتر می‌توانند آنها را در دستیابی به اهداف تحصیلی کمک نمایند. زمانی که دانش آموزان در کلاس درس بتوانند سوالهای خود را بدون هیچگونه ترسی از معلمان خود پرسند و برای درک بهتر موضوعات درسی خود با دقت بالا هنگام تدریس معلمان خود به مطالب درسی گوش فرا دهند بهتر می‌توان در ایجاد انگیزه تحصیلی آنان امیدوار بود (Yavari, 2019). آن‌ها باید بتوانند قدرت مکالمه خود با معلمان و سایر دانش آموزان را بهبود بخشیده و خجالت و دوری جستن از همفکری‌های درسی را کنار بگذارند

(Mailool et al, 2020). آن‌ها با سایر دوستان و همکلاسی‌های خود مشورت نموده و در حل مسائل کلاسی با آنها مشورت می‌کنند. نتایج این فرضیه با یافته‌های پژوهش‌های (Fathi Chelk, 2015; Yu et al, 2017) مطابقت دارد و پشتیبانی می‌شود.

فرضیه سوم تحقیق به تعیین رابطه بین سواد اطلاعاتی معلمان با خودکارآمدی تحصیلی دانش آموزان با نقش تعدیلگر باورهای هوشی پرداخته است. نتیجه حاصل بدین صورت تبیین می‌گردد که معلمان با نحوه شیوه‌های یاداشت برداری درست از منابع مکتوب و نیز توانایی در ویراستن (تصحیح) ادبی یک مطلب، براساس شخصهای ویراستاری جهت انجام تدریس، بهتر می‌تواند نظرات سازنده آنها را به مدیران مدارس تفهیم نماید (Ahmad et al, 2020). از طرفی دیدگاه استراتژیک به منابع انسانی در مورد معلمان مدارس بکار می‌رود و شفاف بودن استراتژی و اهداف استراتژیک ادارات آموزش و پرورش در مورد معلمان مورد توجه مدیران ادارات قرار خواهد گرفت (Kiya, 2020). از طرفی دانش آموزان با خودکارآمدی ضعیف قبل از رسیدن به پیامد مطلوب تلاش خود را متوقف می‌سازند اما دانش آموزان با خودکارآمدی قوی تا رسیدن به پیامد مطلوب تلاش خود را متوقف نمی‌سازند. در این راستا هر چه یادگیرنده از خودکارآمدی بالایی برخوردار باشد می‌توان به موفقیت علمی و کاهش افت تحصیلی او امیدوار بود، زیرا علت اصلی در افت تحصیلی و کاهش پیشرفت دانش آموزان پایین بودن خودکارآمدی و درگیر نشدن آنها در مسائل تحصیلی و بی علاقه‌گی آنها به تحصیل است و هرچه خودکارآمدی و درگیری دانش آموزان در مسائل درسی بیشتر شود موفقیت در دروس نیز به دنبال آن بیشتر می‌شود (Mohammadi, 2018). از طرفی باورهای هوش دانش آموزان باعث بهبود شرایط تنظیم هیجانی و انگیزه پیشرفت در آنها خواهد شد که این امر موجبات خودکارآمدی بالاتر در تحصیل را برای دانش آموزان به ارمغان خواهد آورد. بر این اساس هر چه افراد از لحاظ بهره هوشی و میزان خلاقیت در سطح بالاتری قرار داشتند، دارای مرکز کنترل درونی و کنترل پذیری بیشتری نیز بوده‌اند که این امر موجب بهبود شرایط تحصیل و خودکارآمدی تحصیلی می‌گردد. نتایج این فرضیه با یافته‌های پژوهش‌های (Karimi, 2018; Yazdani et al, 2018; Shen, 2018) مطابقت دارد و پشتیبانی می‌شود.

فرضیه چهارم تحقیق به تعیین رابطه بین مهارت‌های ارتباطی معلمان با خودکارآمدی تحصیلی دانش آموزان با نقش تعدیلگر باورهای هوشی پرداخته است. نتیجه حاصل بدین صورت تبیین می‌گردد که دانش آموزان سعی می‌کنند که به همکلاسیان خود که گیرایی کمتری دارند و به سختی متوجه مطالب درسی می‌شوند توضیحات بیشتری داده و آنها را در درک موضوعات کلاسی کمک نمایند. آن‌ها زمانی که خود متوجه مطلبی در کلاس درس نمی‌شوند از معلمان خود درخواست می‌کنند تا راهنمایی بیشتری به آنان نموده و در رفع سوالات آنها به آنها کمک نماید (Tu et al, 2020). بدین ترتیب معلمان با درک بهتر از مشکلات یادگیری دانش آموزان خود بهتر می‌توانند در عملکرد تحصیلی خود گام بردارند. در ضمن باورهای خودکارآمدی و کوشش بی وقهه دانش آموزان در نظم دهنگیزش دانش آموزان نقش مهمی ایفا می‌کند و همچنین در هدایت رفتار و عملکرد تحصیلی دانش آموزان مؤثر واقع می‌گردد. از طرفی باور اینگیزشی خودکارآمدی در خودکارآمدی تحصیلی دانش آموزان و ویژگی شخصیتی مسئولیت پذیری یا وظیفه شناسی آن‌ها تأثیر بسزایی داشته است. دانش آموزانی که از سطوح بالای باور هوشی بهره مند هستند راحت‌تر مصاديق درسی را می‌پذیرند و در انجام تکالیف درسی اهتمام می‌ورزند. آن‌ها دانش آموزانی پویا هستند که با معلمان خود رابطه‌ای صمیمی دارند و این ارتباط دوستانه می‌تواند در بهبود خودکارآمدی تحصیلی آنها نقش بسزایی داشته باشد. نتایج این فرضیه با یافته‌های پژوهش‌های (Hoseinloo, 2014; Haji Yakhchali et al, 2020; Kisi et al, 2020) مطابقت دارد و پشتیبانی می‌شود.

فرضیه پنجم به سنجش رابطه بین سواد اطلاعاتی و مهارت‌های ارتباطی معلمان با خودکارآمدی تحصیلی با نقش تعدیلگر باورهای هوشی دانش آموزان پرداخته است. نتیجه حاصل بدین صورت تبیین می‌گردد که دانش آموزان زمانی که با همکلاسی‌های خود مشغول حل مسائل کلاسی خود هستند نسبت به یادگیری خود و سایر دوستان خود اطمینان حاصل می‌کنند تا اگر سوالی بدون

یادگیری ارائه شده است را بتوانند هرچه زودتر برای سایر دانش آموزان و خود قابل فهم نمایند (Messer, 2020). در چنین شرایطی زمانی که دانش آموزان خود را در کارهای تحصیلی با کفایت و خودمختار می‌شناسد، خود را بهتر در می‌یابدو خود را با اهداف و تکالیف درسی درگیر می‌کنند و در نتیجه در امر تحصیل موفق می‌شوند. بعلاوه در این صورت آنها در مورد یادگیری خود از رضایت لازم برخوردار می‌شوند. در واقع زمانی که دانش آموزان خود را کارآمد بدانند و تکالیف درسی خود را در حوزه کنترل خود قرار دهند، انگیزش درونی‌شان برای تکالیف تحصیلی افزایش می‌یابد (Nokarizi & Dehghani, 2013). دانش آموزانی که بر این عقیده باشند که تلاش‌های آنان باعث دریافت نتیجه بهتری از سیستم کلاس درس می‌شود، تلاش‌های خود را بر روی یادگیری از درس و دریافت نمرات عالی متمرکز می‌کنند. اگر دانش آموزان باور داشته باشند که با تلاش قابل قبول می‌توانند یادگیری‌ند، این دانش آموزان تلاش بیشتر کرده، در مواجهه با مشکلات پاشاری می‌کنند، توجه خود را بر مشکل متمرکز کرده و احساس آرامش و خوش بینی بیشتری می‌کنند و از راهبردهای مؤثرتری بهره می‌گیرند. نتایج این فرضیه با یافته‌های پژوهش‌های (Ras et al, 2016; Maghsudi & Esmaeili Shad, 2017; Yavari, 2019) مطابقت دارد و پشتیوانی می‌شود.

با توجه به نتایج پژوهش حاضر، پیشنهاد می‌شود مسئولین و دست اندکاران آموزش در مورد خودکارآمدی تحصیلی دانش آموزان خود حساسیت بیشتری به خرج دهنده از پیشرفت‌های خود بهره بیشتری برند. با استفاده از راهکارهایی از قبیل ترغیب کلامی دانش آموزان در هنگام حل مسائل نسبتاً دشوار، فراهم سازی شرایط مشارکت و کارگروهی و پرورش این باور که یادگیری به تلاش و کوشش پیوسته و بالا نیاز دارد شرایط را برای بالا بردن خودکارآمدی تحصیلی و استفاده از راهبردهای یادگیری مؤثر بر درگیری تحصیلی را فراهم سازند. معلمان از طریق گوش سپردن به دانش آموزان می‌توانند در آنان حس با اهمیت بودن را ایجاد نمایند و این خود باعث انگیزش آنان برای درس خواندن و تعهد بیشتر در انجام تکالیف‌شان می‌شود. در این راستا به معلمان توصیه می‌شود از روشهای تدریس فعل، اکتشافی و یادگیری محور استفاده کنند و تا حد ممکن درسها را به صورت عملی و کاربردی آموزش دهند تا تخصص گرایی به عنوان هدف اصلی یادگیریها قرار گیرد. به مسئولین آموزش و پرورش و مدیران مدارس پیشنهاد می‌شود که با ارزیابی‌های مناسب رویکرد یادگیری دانش آموزان را مشخص کرده و با مداخلات آموزشی مناسب و برنامه‌ریزی‌های صحیح، از قبیل برگزاری کارگاه‌ها، دانش آموزان را یاری نمایند و بدین صورت میزان خودکارآمدی تحصیلی را در آنها افزایش دهند. ارائه آموزش‌های مناسب به دانش آموزان در زمینه واقع بینی در سنجش توانمندی‌های خود و چگونگی ارزیابی درست و ظایف و تکالیف محول، ایجاد انگیزه و تلاش در جهت توانمندسازی آنها می‌تواند به افزایش عوامل فردی مؤثر بر بروز خودکارآمدی تحصیلی کمک کند. نهایتاً به دست اندکاران تعلیم و تربیت توصیه می‌شود با تأکید بر اهمیت شایستگی و توانایی و عدم تأکید بر نمره و رتبه، توان پیش بینی موقتی دانش آموزان را افزایش دهند و از این طریق به رشد باورهای هوشی افزایشی در دانش آموزان کمک کنند.

References

- Abbassi Aval, K. (2004). Investigating the effect of teacher management during teaching and learning. *Education*, (6), 13-21. (In Persian).
- Ahmad, F., Widen, G., & Huvila, I. (2020). The impact of workplace information literacy on organizational innovation: An empirical study. *International Journal of Information Management*, 51, 102041.
- Amiri, A. (2017). The relationship between the communication skills of managers and the job performance of teachers. Master's thesis in the field of educational sciences, Islamic Azad University, Shahryar branch.. (In Persian).
- Amiri, J., Zaboliada, A., Karami, S. (2019). Solutions for Increasing Teachers' Media and Information Literacy. *Media Studies*, 14(46), 7-22. (In Persian).
- Amiruddin, A., Nurdin, N., & Ali, M. (2021). Islamic Education Teacher Communication Strategy in Increasing Students' Learning Interest. *International Journal of Contemporary Islamic Education*, 3(1), 41-61.



- Babaei, B. (2008). The relationship between intelligence beliefs and goal orientation in gifted and normal students, the second grades of middle school and high school of Shahreri. Master's thesis in the field of educational sciences, University of Tehran.. (In Persian).
- Bahri, A. (2018). Investigating the relationship between intelligence beliefs and academic self-efficacy with self-esteem of Islamic Azad University Bandarlange students. Master's thesis in the field of educational psychology, Islamic Azad University, Bandar Langeh branch.. (In Persian).
- Bineshian, B., Zerehsaz, M., Mohammadhassani, N. (2020). Investigating the Role of Information Literacy in the Use of Different Teaching Methods among Elementary School Teachers. Library and Information Science Research, 10(1), 205-223. doi: 10.22067/riis.v0i0.80586. (In Persian).
- Cicei, C. C., Stanescu, D. F., & Mohorea, L. (2020). Academic self-efficacy, emotional intelligence and academic achievement of Romanian students. Results from an exploratory study. Journal of Educational Sciences and Psychology, 2(1).
- Fathi Chalak, M. (2015). Determining the relationship between communication skills, critical thinking skills, and information literacy of management students at Islamic Azad University, Garmi branch. Master's thesis in the field of educational sciences, Islamic Azad University, Garmi branch.. (In Persian).
- Fathi, F. (2013). Causal relationship between personality traits and intelligence beliefs with academic self-efficacy and academic performance with the mediation of achievement goals in first-year female students of Khorram Abad High School. Master's thesis in the field of educational sciences, Shahid Chamran University, Ahvaz.. (In Persian).
- Farrokh, B. and Shah Talebi, B. (2018). The relationship between self-directed learning, self-efficacy and information literacy with knowledge sharing behavior. Research in Curriculum Planning, 2(15), 148-161.. (In Persian).
- Flanigan, A. E., Peteranetz, M. S., Shell, D. F., & Soh, L. K. (2017). Implicit intelligence beliefs of computer science students: Exploring change across the semester. Contemporary Educational Psychology, 48, 179-196.
- Ghasemi, L. (2014). Investigating the relationship between information literacy and academic self-efficacy and creativity in middle school female students of smart schools in Kermanshah. Master's thesis in the field of educational sciences, Arak University.. (In Persian).
- Ghashami, M., Nasiri, F. (2021). Investigating the mediating role of information literacy in the relationship between students' Communication skills and Entrepreneurial self-efficacy. *Technology of Education Journal (TEJ)*, 15(4), 673-682. doi: 10.22061/tej.2021.5407.2219. (In Persian).
- Goodsett, M. (2020). Best practices for teaching and assessing critical thinking in information literacy online learning objects. The Journal of Academic Librarianship, 46(5), 102163.
- Habib Khalgh, S. (2016). The relationship between intelligence beliefs, attributional styles and motivational beliefs with students' learning strategies. Master's thesis in the field of educational sciences, Payam Noor University, Tabriz center.. (In Persian).
- Haji Yakhchali, A. Marovati, Z. Fathi, F. (2014). The relationship between personality traits, intelligence beliefs and progress goals with academic self-efficacy in female high school students. Personality and Individual Differences, 3(4), 75-92. (In Persian).
- Hakyemez, T. C., & Mardikyan, S. (2021). The interplay between institutional integration and self-efficacy in the academic performance of first-year university students: A multigroup approach. The International Journal of Management Education, 19(1), 100430.
- Hassani, M. (2018). The Relationship between Ardebil Teacher Researchers' Information Literacy and Time Management and their Research Anxiety. *Teacher Professional Development*, 3(1), 61-78. (In Persian).
- Heydari, Y., & BARZEGAR, B. K. (2020). The Effectiveness of Cognitive Self-Compassion Training on Academic Self-Efficacy Beliefs and Social Adequacy Male Students. (In Persian).
- Hossein Lu, N. (2018). Investigating the relationship between intelligence beliefs, self-efficacy, homework value, academic emotions and cognitive engagement of female second grade high school students in Khoi city in the academic year 94-95. Master's thesis in the field of educational psychology, Payam Noor University, East Azerbaijan Province.. (In Persian).
- Karantzias 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
- Karasheva, Z., Amirova, A., Ageyeva, L., Jazdykbayeva, M., & Uaidullakyzy, E. (2021). Preparation of future specialists for the formation of educational communication skills for elementary school children. World Journal on Educational Technology: Current Issues, 13(3), 467-484.
- Karimi, S. (2018). The role of information literacy in the communication ability of university library librarians. Master's thesis in the field of library and information sciences, Birjand University.. (In Persian).

- Kia, M. (2020). Investigating the relationship between information literacy and the level of creativity and self-efficacy of Farhangian University students in Golestan province, academic year 98-99. Master's thesis in the field of educational sciences, Tarbiat University, Shahid Rajaei.. (In Persian).
- Kostagiolas, P., Lavranos, C., & Korfiatis, N. (2019). Learning analytics: Survey data for measuring the impact of study satisfaction on students' academic self-efficacy and performance. *Data in brief*, 25, 104051.
- Lāri, N., Hejāzi, E., Ejei, J., Jowkar, B. (2019). Teachers' perception of the factors influential on teacher-student relationship: A phenomenological analysis. *Educational Innovations*, 18(2), 53-80. doi: 10.22034/jei.2019.92883. (In Persian).
- Lee, T., Lee, B. K., & Lee-Geiller, S. (2020). The effects of information literacy on trust in government websites: Evidence from an online experiment. *International Journal of Information Management*, 52, 102098.
- Maghsoudi, M. and Esmaili Shad, B. (2017). Studying the effect of educational technologies on the relationship between information literacy and academic self-efficacy of students. *Information Management Sciences and Techniques* 3(2), 111-92... (In Persian).
- Mailool, J., Retnawati, H., Arifin, S., Kesuma, A. T., & Putranta, H. (2020). Lecturers' experiences in teaching soft skills in teacher profession education program (TPEP) in Indonesia. *Problems of Education in the 21st Century*, 78(2), 215.
- Messer, D. E., Kelly, P., & Poirier, J. M. (2020). Engineering information literacy and communication. In the 12th International Conference on Learning. Facultad de Ciencias de la Educacion, University of Grenada.
- Mohammadi, Z. (2018). Designing and testing the causal relationship model of information literacy and critical thinking with the mediation of academic self-efficacy of graduate students of Shahid Chamran University of Ahvaz. Master's thesis in Information Science and Epistemology, Shahid Chamran University of Ahvaz... (In Persian).
- Nazerzadeh, M., Ghazanfari, A., Sharifi, T., Ahmadi, R. (2020). Comparison of the Effectiveness of Group Training of Metacognitive Strategies with the Fellowship Training on the Educational Self-Efficacy and Motivation: Secondary School Students. *Journal of Instruction and Evaluation*, 13(50), 157-182. doi: 10.30495/jinev.2020.1899902.2187. (In Persian).
- Nokarizi, M., Dehghani, K. (2013). The effect of information literacy skills on the self-efficacy of Birjand University students. *Library and information research journal*, 3(2), 55-38. (In Persian).
- Ozayi, N., ahmadi, G., azimpoor, E. (2021). The effect of perceptions of learning environment and academic engagement on academic performance of secondary school male students: The mediating role of academic self-efficacy. *Knowledge & Research in Applied Psychology*, 22(1), 168-181. doi: 10.30486/jrsp.2020.582433.1638
- Park, H., Kim, H. S., & Park, H. W. (2020). A scientometric study of digital literacy, ICT literacy, information literacy, and media literacy. *Journal of Data and Information Science*, 6(2), 116-138.
- Rastegar, A. (1970). Causal Model of the Relationship between Intelligence Beliefs and ICT Acceptance: Mediating Role of Achievement Goals, Computer Anxiety, and Computer Self-Efficacy. *Research in School and Virtual Learning*, 4(14), 81-91. (In Persian).
- Ross, M., Perkins, H., & Bodey, K. (2016). Academic motivation and information literacy self-efficacy: The importance of a simple desire to know. *Library & information science research*, 38(1), 2-9.
- Salehi, M., & Hoseini Dronkolaei, S. Z. (2018). The relationship of educational planning and intelligence beliefs with creativity among Medical students. *Education Strategies in Medical Sciences*, 11(2), 1-6. (In Persian).
- Salehi, M., Dronkolaei, H., & Nazoktabar, H. (2019). The Impact of Family Performance and intelligence beliefs on creativity among students. *Journal of Innovation and Creativity in Human Science*, 9(1), 211-230. (In Persian).
- Shafiei, M. and Safavi, G. (2016). The effect of using information technology tools on the information literacy of post-graduate students of Iranian universities. *Management and planning in educational systems*, 1(10), 63-80.. (In Persian).
- Shen, C. X. (2018). Does school-related Internet Information seeking improve academic self-efficacy? The moderating role of internet information seeking styles. *Computers in Human Behavior*, 86, 91-98.
- Su, A., Wan, S., He, W., & Dong, L. (2021). Effect of intelligence mindsets on math achievement for Chinese primary school students: math self-efficacy and failure beliefs as mediators. *Frontiers in Psychology*, 12, 855.
- Tayibi, S. Zare, F. Ashrafi, H. (2017). Determining the information literacy of faculty members of Isfahan University of Medical Sciences. *Health Information Management*, 14(6), 259-255.. (In Persian).
- Tari, N., Zarghami, S., Mahmoodnia, A., Ghaedi, Y. (2020). The nature of the relationship between teacher and learner in comprehensive e-learning process with an emphasis on ideas of Deleuze. *Technology of Education Journal (TEJ)*, 14(3), 521-532. doi: 10.22061/jte.2019.3988.1970. (In Persian).
- Thu, N. (2020). Communication Skills and Reflection Practice in Smart English Teaching and Learning Environment: A Case Study. *International Journal of Emerging Technologies in Learning (iJET)*, 15(17), 221-237.



- Yavari, A. (2019). Prediction of academic performance and academic self-efficacy based on intelligence beliefs and academic motivation of Qom University students in the academic year 2018-2019. Master's thesis in the field of educational psychology, Qom University.. (In Persian).
- Yazdani, N. Ganji, H. Pashashreifi, H. (2018). Structural model of relationships between personality traits, intelligence beliefs and metacognitive awareness with test anxiety with the mediation of academic self-efficacy in male students. Research in educational systems, 3(7), 214-196.. (In Persian).
- Yu, T. K., Lin, M. L., & Liao, Y. K. (2017). Understanding factors influencing information communication technology adoption behavior: The moderators of information literacy and digital skills. Computers in Human Behavior, 71, 196-208.



Research Paper

The Effect of Job Security on Organizational Maturity through Knowledge Sharing Mediation (Case study: University of Kurdistan)

Masoud Ramrodi¹, Moslem Mihandoust² , Mansour Bakht³

1- PhD student of higher education development planning, University of Kurdistan, Sanandaj, Iran.

2- Graduated in educational administration, Chabahar, Iran.

3- Graduated in educational administration, Chabahar, Iran.

Receive:

21 February 2022

Revise:

07 June 2022

Accept:

26 July 2022

Published online:

26 July 2022

Keywords:

job security,
organizational maturity,
knowledge sharing,
faculty members.

Abstract

The purpose of this study was to investigate the effect of job security on organizational maturity through knowledge sharing mediation. The research method was descriptive-correlative. The statistical population of the study was all faculty members of University of Kurdistan in the academic year of 2020-2021 that 190 faculty members were studied by stratified random sampling through questionnaires of job security (Neysi, 2002), organizational maturity (Spides, 2007) and knowledge sharing (Bohlool, 2013). For data analysis the Pearson correlation coefficient and structural equation modeling were used with SPSS21 and Smart PLS softwares. Results showed that job security has a positive and significant effect on organizational maturity; job security has a positive and significant effect on knowledge sharing; knowledge sharing has a positive and significant effect on organizational maturity; and job security has a positive and significant effect on organizational maturity mediated by knowledge sharing. Therefore, it can be concluded that when faculty members feel a good job security, they share their knowledge with others, which results in the desired organizational maturity of the university.

Please cite this article as (APA): Ramrodi, M., mihan doust, M., & Bakht, M. (2022). The Effect of Job Security on Organizational Maturity through Knowledge Sharing Mediation (Case study: University of Kurdistan). *Management and Educational Perspective*, 4(2), 21-39.

Publisher:	Iranian Business Management Association	https://doi.org/10.22034/jmep.2022.334928.1107	
Corresponding Author:	Moslem Mihandoust		
Email:	mihan.doust123@gmail.com	Creative Commons: CC BY 4.0	



Extended Abstract

Introduction

Organizational growth in universities and institutions of higher education under the influence of changes and developments, such as the introduction of advanced information and communication technologies in higher education, rapid growth of knowledge and the resulting changes, the need for universities to be accountable to society, financial constraints of higher education systems, public and global Higher education, the competition of higher education institutions, has become particularly important. Senior managers of higher education have found that if universities and institutions of higher education and their faculty members have a good level of growth and development, then we can expect that the other university resources will be used well, and continuous quality improvement in various activities will take place. In fact, addressing the issue of organizational maturity has evolved from a choice to an obligation for universities, because in this way, the professional growth of faculty members happens better and faster, and organizational growth has increasingly become a key mechanism for the improvement and development of the university (Gharouneh, Mirkamali, Bazargan Kharazi, 2014). Therefore, proper management of organizational growth is a vital and mandatory issue for all universities and institutions of higher education, including the University of Kurdistan, and identifying the factors affecting its organizational growth will be very important. According to the mission of Kurdistan University, its faculty members are considered as the expert force and the core of the university in performing professional responsibilities. Considering the competitive environment of domestic universities in attracting students and introducing their capabilities, the relatively new organizational structure of Kurdistan University, and the composition of young people in the organizational structure of that university, it is necessary to study the factors affecting organizational growth. Job security of faculty members of Kurdistan University can be related to the organizational growth of that university, but since this relationship is not completely linear and direct, other factors may play a mediating role in this regard. In this study, the mediating role of knowledge sharing is discussed. Therefore, the main issue of the research is whether job security has a positive and significant effect on the organizational growth of Kurdistan University with the mediating role of knowledge sharing?

Theoretical framework

The term organizational maturity was first used in 1957 by Robert Blake and Jane Mouton in the group's Psychoanalysis Magazine, and today many organizations have used organizational maturity to increase the efficiency, productivity, and health of their organization (Seyedi & Latifi, 2016). Organizational growth is a process in which the performance of employee's organization is improved and is basically based on the process of training and changing the values and attitudes of managers and employees of the organization (Jukić, Pluchinotta, Hržica & Vrbek, 2022). Organizational maturity can be considered at the micro and macro levels: At the micro level, organizational maturity contains information about people and personal interactions within the organization; at the macro level, it focuses on productivity information about strategy development, workforce coordination, and external factors (Karakaya & Yilmaz, 2013). In 2007, Spiders identified the dimensions of organizational maturity, including openness and transparency of the system, trust in others, feedback from within and without, partnership with others, cultivating and adopting, and a low level of organizational structure (Nikpour, 2019).

The issue of job security as one of the necessities of work dates back to the early 19th century, which became binding after the efforts of trade unions and finally with the passage of government laws employing employees with regard to job security and pre-determined



criteria regarding the amount of work of individuals. During the 1970s and early 1980s, concerns were raised about the devaluation of labor. In the early 1990s, the trade union applied the idea of employment security in its reports, and finally the Security Flexibility Act was adopted with the aim of providing a higher level of employment security, especially for temporary agency workers. Also, from the beginning of the twentieth century, a new thinking about the nature of work was formed by considering the concept of job security, which was more emphasis on empowering employees in organizations (Keikha, Shahraki & Keykha, 2018). In the new concept of job security, organizations must become dependent on individuals; That is, organizations must provide the necessary conditions for empowering their employees in the professional dimensions, practical courage, experience, job satisfaction, behavioral, communication, thinking and work conscience so that employees can meet the professional and social expectations of the organization and have job stability in this regard (Babaei, Rasuli & Tagizadeh, 2015).

Although knowledge is a key capability and a vital resource, it is not enough to just have knowledge in the organization, but knowledge must be exchangeable. Attempting to share knowledge with others is a voluntary behavior (Hosseini Sarkhosh et al., 2016). Knowledge sharing is a process that involves both bringing and receiving knowledge (Entezari et al., 2016). In early studies, knowledge sharing was seen as a process of knowledge management. The benefits of knowledge sharing are achieved at both individual and organizational levels. At the individual level, knowledge sharing enables employees to improve their skills and experiences by working with others and sharing their knowledge and learning from each other, and to achieve professional growth. At the organizational level, it also has benefits such as creating a competitive advantage, optimal communication with customers, improving the performance of the organization by increasing efficiency, productivity, quality and innovation (Tavakoli et al., 2013).

Methodology

The research method is descriptive-correlative. The statistical population of the study includes all faculty members of Kurdistan University in the academic year 1401-1400 with a volume of 373 people (342 males and 31 females) by random-stratified sampling (by gender), and 190 Scientific faculty members (174 men and 16 women) were selected as the sample, based on Cochran's sampling formula. Three questionnaires of job security (Neysi, 2002), organizational maturity, and knowledge sharing (Bohlool, 2013) were used to collect information. Descriptive statistics (mean, standard deviation) and inferential statistics of structural equation model were used to analyze the data using Smart PLS software.

Discussion and Results

Based on the descriptive findings, the mean and standard deviation of the research variables were as follows: Job security 3.76 ± 0.41 , organizational maturity 3.45 ± 0.59 and knowledge sharing 3.89 ± 0.39 . In examining the research hypotheses, it was found that: Hypothesis 1: Job security has a positive and significant effect on organizational growth. According to the findings, the value of job security β coefficient on organizational maturity is 0.47. Given that the value of T obtained is 13.57 and is greater than the standard value of 1.96, the research hypothesis is confirmed.

Hypothesis 2: Job security has a positive and significant effect on knowledge sharing. According to the findings, the value of job security β coefficient on knowledge sharing is 0.63. Given that the value of T obtained is 21.02 and is greater than the standard value of 1.96, the research hypothesis is confirmed.



Hypothesis 3: Knowledge sharing has a positive and significant effect on organizational growth. According to the findings, the value of knowledge sharing coefficient β on organizational maturity is 0.41. Given that the value of T obtained is equal to 11.57 and is greater than the standard value of 1.96, the research hypothesis is confirmed.

Hypothesis 4: Job security has a positive and significant effect on organizational growth with the mediating role of knowledge sharing. The Sobel test was used to test the hypothesis. According to the value of the indicators a) the value of the path coefficient of the independent variable on the mediator variable $a = 0.63$, b) the value of the path coefficient of the mediator variable on the dependent variable $b = 0.41$, c) the standard error of the path of the independent variable and the mediator $Sa = 0.056$, D) The standard error of the mediator and dependent variable path is $Sb = 0.080$, the value of z was equal to 4.66. Since this value of z was greater than the value of 2.58, the indirect effect of job security on organizational maturity mediated by knowledge sharing ($\beta = 0.25$) at a level less than 0.01 is significant.

Conclusion

Overall, the findings of this study showed that job security of faculty members, both directly and indirectly and through the mediation of knowledge sharing has a positive and significant effect on organizational growth. Considering the positive effect of job security, it is suggested to the top managers of the university that by delegating authority and maintaining the job independence of faculty members, observing justice and non-discrimination, providing appropriate facilities for preventing occupational accidents, providing appropriate facilities for using insurance, retirement Empowering them through in-service training, using their constructive opinions, suggestions and beliefs in organizational decision-making, and accelerating the process of transforming formal-definitive employment status can enhance faculty members' sense of job security. Also, considering the positive effect of knowledge sharing on organizational growth, the following suggestions are made to university senior managers: Introducing individual and organizational benefits of knowledge sharing, expressing the need to promote the university and not lag behind other universities to faculty members through regular knowledge management meetings and Knowledge sharing, creating an atmosphere of trust in the university for the exchange of knowledge and personal information.



علمی پژوهشی

تأثیر امنیت شغلی بر بالندگی سازمانی با میانجی‌گری اشتراک دانش (مورد مطالعه: دانشگاه کردستان)

مسعود رامرودی^۱، مسلم میهن دوست^۲ ، منصور بخت^۳

- ۱- دانشجوی دکتری برنامه ریزی توسعه آموزش عالی، دانشگاه کردستان، سنترج، ایران.
- ۲- مدیریت آموزشی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه سیستان و بلوچستان، زاهدان، ایران.
- ۳- دانش آموخته مدیریت آموزشی، چابهار، ایران.

چکیده

این پژوهش با هدف بررسی تأثیر امنیت شغلی بر بالندگی سازمانی با میانجی‌گری اشتراک دانش انجام گرفت. روش پژوهش توصیفی-همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش تمامی اعضای هیئت علمی دانشگاه کردستان در سال تحصیلی ۱۴۰۰-۱۳۹۹ بودند که ۱۹۰ نفر به شیوه نمونه‌گیری تصادفی- طبقه‌ای از طریق پرسشنامه‌های امنیت شغلی (Neysi, 2002)، بالندگی سازمانی (Spides, 2007) و اشتراک دانش (Bohlool, 2013) 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 امنیت شغلی بر بالندگی سازمانی اثر مثبت و معناداری دارد، امنیت شغلی بر اشتراک دانش اثر مثبت و معناداری دارد، اشتراک دانش بر بالندگی سازمانی اثر مثبت و معناداری دارد، امنیت شغلی بر بالندگی سازمانی با میانجی‌گری اشتراک دانش اثر مثبت و معناداری دارد. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که وقتی اعضای هیئت علمی احساس امنیت شغلی مطلوبی داشته باشند به اشتراک دانش خود با دیگران می‌پردازند که پیامد آن بالندگی سازمانی مطلوب دانشگاه است.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۱۱/۰۲

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۱/۰۳/۱۷

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۵/۰۴

تاریخ انتشار آنلاین: ۱۴۰۱/۰۵/۰۴

کلید واژه‌ها:

امنیت شغلی،
بالندگی سازمانی،
اشتراک دانش،
اعضای هیئت علمی.

لطفاً به این مقاله استناد کنید (APA): رامرودی، مسعود، میهن دوست، مسلم، بخت، منصور. (۱۴۰۱). تأثیر امنیت شغلی بر بالندگی سازمانی با میانجی‌گری اشتراک دانش (مورد مطالعه: دانشگاه کردستان). فصلنامه مدیریت و چشم انداز آموزش. (۲۱؛ ۲۴). ۳۹-۲۱.

	https://doi.org/10.22034/jmep.2022.334928.1107	ناشر: انجمن مدیریت کسب و کار ایران
		نویسنده مسئول: مسلم میهن دوست
	Creative Commons: CC BY 4.0	ایمیل: mihan.doost123@gmail.com

مقدمه

امروزه با عنایت به تغییرات سریع و رقابت گسترده، دانشگاهها و مؤسسات آموزش عالی باید برای حصول اطمینان، فعالیت‌های بالندگی سازمانی خود را تداوم بخشنند. بالندگی سازمانی کوششی منسجم است که هدف آن بالا بردن اثربخشی و کیفیت عملکرد با بهره‌گیری از دانش علوم رفتاری از راه دخالت‌های برنامه‌ریزی شده در فرآگردهای سازمانی است (Ghiasvand, Taghvaei & Salimi, 2017). بالندگی سازمانی فرایندی است که یک سازمان به وسیله آن ظرفیت داخلی خود را گسترش می‌دهد تا به حد اکثر اثربخشی برسد و آن را حفظ نماید. به عبارت دیگر بالندگی سازمانی روشی است که در اجرای آن عملکرد کارکنان سازمان بهبود می‌یابد و اساساً بر پایه فرایند آموزش و تغییر دادن ارزش‌ها و نگرش‌های مدیران و کارکنان سازمان می‌باشد (Schneider, Wickert & Marti, 2017). با توجه به پویایی و آشفتگی بازار رقابتی و گستردگی طیف اقدامات و خواسته‌های سازمان‌ها جهت ایجاد تغییر و تطبیق با این پویایی‌ها، مدیریت بالندگی سازمانی، چالشی اساسی و مهم برای مدیران آموزش عالی تلقی می‌شود. امنیت شغلی اعضای هیئت علمی می‌تواند با بالندگی سازمانی دانشگاهها و مؤسسات آموزش عالی رابطه داشته باشد. امنیت شغلی با احساس داشتن یک شغل مناسب و اطمینان داشتن کارکنان نسبت به تداوم و باقی ماندن در آن در صورت وجود و عدم وجود عوامل تهدیدکننده بیرونی، از قبیل رکود اقتصادی در محیط خارجی سازمان، تعریف می‌شود (Jandaghi, Mokhles & Bahrami, 2011). امنیت شغلی دارای دو بعد عینی و ذهنی است. بعد عینی، نشان دهنده واقعیت‌ها، پدیده‌ها، عوامل و منابعی است که جنبه‌های اساسی یا کل شغل کارکنان را تهدید می‌کند و این عوامل می‌توانند ناشی از ویژگی‌ها و اقتضایات خود فرد، سازمان یا محیط باشند. بعد ذهنی نیز به نحوه ارزیابی فرد از یک عامل یا واقعیت تهدید کننده امنیت شغلی مرتبط می‌شود که متأثر از احساس توانمندی فرد در مقابل با عامل یا منبع تهدید کننده است (Balvardi, 2020). با وجودی که در قانون اساسی هر کشور، از جمله قانون اساسی کشور ما (اصل‌های سوم، نوزدهم، بیست، دوم، بیست و ششم، بیست و هشتم، بیست و نهم، چهل و سوم، و چهل و ششم) و قوانین کار و تأمین اجتماعی و آین نامه‌ها و مصوبه‌های مریبوط، معیارها و موازینی در راستای حمایت از کارگران و برای حفاظت و صیانت نیروی انسانی در نظر گرفته شده است (Shokrollahi & Parastesh, 2012) اما در اکثر سازمان‌ها نیاز به امنیت کمتر مورد توجه قرار گرفته، کمتر از نیازهای فیزیولوژیک، تعلق و ... ارضا می‌شود و از این رو اکثر سازمان‌ها با چالش‌هایی از قبیل قصد ترک شغل، افزایش هزینه‌های کارمندیابی، کاهش تعهد سازمانی و رفتارهای شهروندی سازمانی و نهایتاً کاهش بهره‌وری سازمانی روبرو می‌شوند (Bahrami, Dastani & Pouramini, 2016).

اشتراک دانش نیز می‌تواند بر بالندگی سازمانی دانشگاهها و مؤسسات آموزش عالی تأثیرگذار باشد. اشتراک دانش فرایندی است که از طریق آن افراد به تبادل دو جانبی دانش خویش با یکدیگر پرداخته، دانش فردی به دانش سازمانی تبدیل و به طور بالقوه به وسیله این فرایند فرصتی برای یادگیری تجربه‌های جدید و تمرین و به اجرا گذاشتن تجربه‌ها، مهارت‌ها و توانایی‌ها فراهم می‌شود (Tavakoli, Malekian & Nurbakhsh, 2013). ماهیت اشتراک دانش را می‌توان با نظر به مؤلفه‌های کلیدی آن؛ یعنی اشتراک باورها و افکار و تجربه‌ها، انتقال دانش، تبادل دانش و کمک کردن به دیگران، یادگیری جمعی، توزیع دانش، تعامل میان فردی، تبادل دانش آشکار و اشتراک ایده‌ها معاو و درک نمود (Bohlool, Hoseingolizade & Karami, 2015). در جامعه مبتنی بر دانش، دانشگاهها و مؤسسات آموزش عالی با استفاده هر چه بیشتر از توسعه و به اشتراک گذاری دانش، در جهت بالا بردن کارآیی و اثربخشی جامعه خود و برای رسیدن به مزیت‌های رقابتی اهتمام می‌ورزند (Kaffashan Kakhki, Aseman doreh & Mohamadian, 2017). چنانچه سازوکار مناسبی برای بهره‌گیری از دانش کارکنان وجود نداشته باشد وقتی آنها از سازمان خارج می‌شوند دانشی که دارند نیز همراه با آنها خارج می‌شود (Hamidi & Nooshinfard, 2019). در دانشگاهها و مؤسسات آموزش عالی اعضای هیئت علمی، به عنوان سرمایه‌های ارزشمند، زمانی می‌توانند ارزش‌آفرین و قدرت آفرین باشد که دانش افراد در سازمان به جریان افتد و افراد بتوانند دانش خود را با اعضای درونی و بیرونی سازمان به اشتراک بگذارند. در صورتی که فرهنگ

به اشتراک گذاری دانش در محیط دانشگاهی پذیرفته شود، تعامل علمی حاصل از پذیرش این فرهنگ توسط اعضای هیئت علمی، امکان ایجاد آموزش کارآمد و یادگیری اثربخش را در محیط دانشگاه فراهم می‌کند (Pourserajian, Owlia, & Soltani, 2013). امروزه تحقق مدیریت دانش، تسهیم و مستندسازی آن در دانشگاه‌ها از ضروریات اساسی جامعه دانش محور کنونی است و اشتراک دانش یکی از مهمترین چالش‌هایی است که دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی با آن مواجه هستند و پرداختن به این موضوع در دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی، که اساساً محل دانش هستند، جای تأمل دارد (Hossein Gholi & Mir Kamali, Zadeh 2010).

بالندگی سازمانی در دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی تحت تأثیر تغییر و تحولاتی، مانند ورود فناوری‌های پیشرفته اطلاعات و ارتباطات به آموزش عالی، رشد سریع دانش و تغییرات ناشی از آن، لزوم پاسخگویی دانشگاه‌ها در برابر جامعه، تنگناهای مالی نظام‌های آموزش عالی، همگانی و جهانی شدن آموزش عالی، رقابت مؤسسات آموزش عالی، از اهمیت ویژه‌ای برخوردار گردیده است. مدیران ارشد آموزش عالی دریافته‌اند که اگر دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی و اعضای هیأت علمی آنها از سطح رشد و بالندگی مطلوبی برخوردار باشند، آنگاه می‌توان انتظار داشت که از سایر منابع دانشگاه به خوبی استفاده شود و ارتقای مستمر کیفیت در فعالیت‌ها و مأموریت‌های مختلف دانشگاه رخ دهد. در واقع پرداختن به موضوع بالندگی سازمانی از یک انتخاب به یک اجبار برای دانشگاه‌ها تبدیل شده است چرا که از این طریق رشد حرفة‌ای اعضای هیأت علمی بهتر و سریع‌تر اتفاق می‌افتد و بالندگی سازمانی به طور روز افزونی به سازوکاری کلیدی برای بهبود و توسعه دانشگاه تبدیل شده است (Gharouneh, 2014). بنابراین مدیریت مناسب بالندگی سازمانی مسئله‌ای حیاتی و اجباری برای تمامی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی از جمله دانشگاه کردنستان است و شناسایی عوامل تأثیرگذار بر بالندگی سازمانی آن بسیار حائز اهمیت خواهد بود. با توجه به رسالت دانشگاه کردنستان، اعضای هیئت علمی آن به عنوان نیروی متخصص و هسته اصلی دانشگاه در انجام مسوولیت‌های حرفه‌ای دانشوری مطرح هستند. با توجه به فضای رقابتی حاکم بر دانشگاه‌های داخل در جذب دانشجویان و معرفی توانمندی‌های خود، ساختار سازمانی نسبتاً جدید دانشگاه کردنستان، ترکیب سنی جوان در ساختار سازمانی آن دانشگاه، بررسی عوامل مؤثر بر بالندگی سازمانی ضروری می‌نماید. امنیت شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه کردنستان می‌تواند با بالندگی سازمانی آن دانشگاه رابطه داشته باشد اما از آنجا که این رابطه خطی و مستقیم کامل نیست احتمال دارد عوامل دیگری در این رابطه نقش میانجی را ایفا کنند که در این مطالعه به نقش میانجی‌گری اشتراک دانش پرداخته شده است. بنابراین مسئله اصلی پژوهش این است که آیا امنیت شغلی بر بالندگی سازمانی دانشگاه کردنستان با نقش میانجی اشتراک دانش اثر مثبت و معناداری دارد؟

مبانی نظری

بالندگی سازمانی^۱

واژه بالندگی سازمان برای نخستین بار در سال ۱۹۵۷ توسط رابرت بلیک و جین موتن در مجله روان‌کاوی گروه به کار گرفته شده است و امروزه بسیاری از سازمان‌ها برای افزایش کارآیی، بهره‌وری و سالم سازی سازمان خود بالندگی سازمان را به کار گرفته‌اند (Seyedi & Latifi, 2016). بالندگی سازمانی فرایندی است که در اجرای آن عملکرد کارکنان سازمان بهبود می‌یابد و اساساً بر پایه فرایند آموزش و تغییر دادن ارزش‌ها و نگرش‌های مدیران و کارکنان سازمان می‌باشد (Jukić, Pluchinotta, Hržica, 2022 & Vrbek, 2022). بالندگی سازمانی می‌تواند در سطوح خرد و کلان در نظر گرفته شود، در حالی که در سطح خرد بالندگی

1. Organizational Maturity
2. Robert Blake - Jane Mouton

سازمانی حاوی اطلاعاتی در مورد افراد و تعاملات شخصی در داخل سازمان است و در سطح کلان بر بهرهوری اطلاعات در مورد توسعه استراتژی، هماهنگی نیروی کار و عوامل خارجی تمرکز دارد (Karakaya & Yilmaz, 2013). فعالیتهای بالندگی سازمانی، پنج ویژگی متمایز و مجزا از سایر فنون مدیریت دارد. نخست، بالندگی سازمانی علاقهمند به تغییر در استراتژی، ساختار و فرایندهای یک سیستم است. دوم، فنون و برنامه‌های کاربردی بالندگی سازمانی به روش‌ها و اطلاعات علوم رفتاری بستگی دارد. این فنون و برنامه‌های کاربردی ممکن است شامل رهبری، پویایی گروه و طراحی کار در سطح خرد و استراتژی، طراحی سازمان و روابط بین‌المللی در سطح کلان باشد. سوم، بالندگی سازمانی مدیریت تغییر برنامه‌ریزی شده است. تغییر برنامه‌ریزی شده شامل برنامه‌ریزی برای شناسایی و حل مشکلات سازمانی است. چهارم، بالندگی سازمانی طراحی، اجرا و تقویت تغییر است. در نهایت، بالندگی سازمانی بر افزایش بهرهوری سازمانی تمرکز دارد (Pazhohan, 2014). اسپایدز^۳ در سال ۲۰۰۷ ابعاد بالندگی سازمانی را شامل گشودگی و شفاف بودن نظام، اعتماد به دیگران، بازخورد از درون و برون، مشارکت با دیگران، پروردگاری و اختیار کردن و کم لایه بودن ساختار سازمانی می‌داند (Nikpour, 2019).

امنیت شغلی^۴

بحث امنیت شغلی به عنوان یکی از ضروریات کاری به اوایل قرن ۱۹ میلادی باز می‌گردد که پس از تلاش‌های اتحادیه‌های کارگری و در نهایت با تصویب قوانین دولتی به کارگیری کارکنان با در نظر داشتن امنیت شغلی و ضوابط از پیش تعیین شده در رابطه با میزان کار افراد الزام آور شد. در طول دهه ۱۹۷۰ و اوایل دهه ۱۹۸۰ نگرانی‌هایی درباره افت ارزش کار مطرح شد. اوایل دهه ۱۹۹۰، اتحادیه کارگری ایده امنیت اشتغال را در گزارش‌های خود به کاربرد و سرانجام قانون انعطاف امنیت با این هدف که سطح بالاتری از امنیت اشتغال به ویژه برای کارگران نمایندگی‌های موقت فراهم شود، تصویب شد. همچنین از اوایل قرن بیستم تفکری نوین در خصوص ماهیت شغل با در نظر گرفتن مفهوم امنیت شغلی شکل گرفت که بیشتر تاکید آن بر توانمندسازی کارکنان سازمان‌ها بود (Keikha, Shahraki & Keykha, 2018). در مفهوم جدید امنیت شغلی، سازمان‌ها باقیتی به افراد وابسته شوند؛ یعنی، سازمان‌ها باقیتی زمینه‌های لازم را برای تواناسازی کارکنان خود در ابعاد تخصصی، جسارت عملی، تجربه آموزی، رضایت شغلی، رفتاری، ارتباطی، تفکر و وجودان کار فراهم کنند تا کارکنان بتوانند انتظارات تخصصی و اجتماعی سازمان را برآورده سازند و از این بابت از ثبات شغلی برخوردار باشند (Babaei, Rasuli & Tagizadeh, 2015). امنیت شغلی نیز به مانند سایر ابعاد امنیت اجتماعی - اقتصادی دارای دو شاخص عینی و ذهنی است. شاخص عینی امنیت شغلی همان سهم شاغلان از قراردادهای شغلی پایدار یا به قاعده است، حال آن که شاخص ذهنی مربوط به میزان باوری است که تک تک ایشان به تضمین دوام و پایداری شغل خود دارند. امنیت شغلی از مؤلفه‌های تمرکز بر شغل، جایه جایی کمتر در شغل، انتخاب شغل مناسب، رضایت شغلی، رضایت اقتصادی، عاطفی بودن محیط کار، احساس آرامش در کار، وابستگی به سازمان و دفاع از سازمان تشکیل یافته است (Vahidizadeh, Barzegar & Ahmadi, 2017). عوامل مؤثر بر امنیت شغلی را به چهار دسته‌ی عوامل فردی (سن، جنس، وضعیت تأهل، درآمد، وضعیت استخدام و سابقه کار)، سازمانی (رضایت از درآمد، فرهنگ سازمانی و آموزش و بهسازی نیروی انسانی)، فراسازمانی (تحول در مدیریت سازمان‌های دولتی، تحول در ساختار سازمانی، تمرکز زدایی و واگذاری اختیار و فعالیت‌های میان‌بخشی) و شغلی (غنای شغلی، توسعه‌ی شغلی و پیشرفت شغلی) تقسیم می‌کنند (Dabirinia, Razavi Dinani & Afshan, 2016).

3. Spides

4. Job Security



اشتراک دانش^۵

با وجودی که دانش، یک قابلیت کلیدی و منبع حیاتی است اما صرف داشتن دانش در سازمان کافی نیست بلکه دانش باید قابل تبادل باشد. اقدام به اشتراک دانش با دیگران، رفتاری داوطلبانه و اختیاری محسوب می‌شود (Hosseini Sarkhosh et al., 2016; Entezari et al., 2016). در مطالعات اولیه اشتراک دانش فرایندی است که هم شامل آوردن و هم شامل گرفتن دانش می‌شود (Entezari et al., 2016). در سطح فردی و سازمانی حاصل می‌شود. در سطح فردی، اشتراک دانش این امکان را به کارکنان می‌دهد تا مهارت‌ها و تجربیات خود را از طریق همکاری با دیگران و سهیم شدن در دانش آنها یادگیری از یکدیگر ارتقا دهند و به رشد حرفه‌ای دست یابند. در سطح سازمانی نیز منافعی از جمله ایجاد مزیت رقابتی، ارتباط بهینه با مشتریان، ارتقای عملکرد سازمان از طریق افزایش کارآیی، بهره‌وری، کیفیت و نوآوری را به دنبال دارد (Tavakoli et al., 2013). اشتراک دانش برخلاف مزايا و ضرورتش از دیدگاه جمعی، اغلب به دلایل مختلفی دغدغه انگیزشی برای افراد دارد. اول اینکه، به اشتراک گذاری دانش می‌تواند ارزش کارمندان یک سازمان را کاهش داده و به جایگاه آنها آسیب برساند زیرا تخصص و دانش ویژه‌ی آنها منشأ وضعیت فعلی و اشتغال آنهاست. دوم، تبادل دانش همراه با ریسک است زیرا نمی‌توان تعامل بین دریافت کننده و گیرنده را تضمین کرد. سوم، اشتراک دانش باعث ایجاد «اثر مکننده» و گرایش «سواری مجانی» می‌شود، زیرا افراد می‌توانند از دانش‌هایی که دیگران به اشتراک گذارند بهره‌برداری کنند بدون اینکه با به اشتراک گذاشتن دانش خود چنین مزایایی را برای آنها ایجاد نمایند (Hamidi & Nooshinfard, 2019).

پیشینه پژوهش

هدف از پژوهش مکی‌زاده و حاضری (۲۰۲۱) بررسی نگرش اعضای هیات علمی دانشگاه یزد پیرامون تسهیم دانش و واکاوی عوامل مرتبط با آن بود. یافته‌ها نشان داد رابطه معناداری بین جنسیت، مرتبه علمی، سابقه کاری و سن پاسخگویان از نظر سه متغیر رفتار، نگرش و آگاهی وجود ندارد. اما رابطه بین نگرش اعضای هیات علمی و متغیرهای رفتار، آگاهی، ابزارها و عوامل ترغیب کننده و محدود کننده معنادار بود (Makkizadeh & Hazeri, 2021).

هدف از پژوهش صفری و همکاران (۲۰۲۱) طراحی الگوی ارتقای انگیزه اشتراک گذاری دانش در میان اعضای هیات علمی بود. نتایج نشان داد که مؤلفه فرهنگ اشتراک گذاری دانش، اعتماد، تعهد عاطفی، شهرت، خودکارآمدی دانش، سیستم پاداش، حمایت مدیریت، فناوری اطلاعات و ارتباطات و استقلال شغلی به ترتیب بیشترین اهمیت را در الگوی ارتقاء انگیزه اشتراک گذاری دانش داشتند (Safari et al., 2021).

در پژوهش رضایی و همکاران (۲۰۲۰) سعی بر آن است تا به ارائه مدل عوامل مؤثر بر امنیت شغلی اعضای هیات علمی دانشگاه‌ها با تأکید بر استقلال دانشگاه آزاد اسلامی پرداخته شود. در بررسی نتایج عوامل مالی، منابع انسانی، اجتماعی، سیاسی، فردی، ساختاری و مدیریتی به عنوان عوامل دارای ارتباط با امنیت شغلی با تأکید بر استقلال دانشگاه شناسایی شد (Rezaei et al., 2020). هدف پژوهش مرشدی تنکابنی و تابان (۲۰۲۰) بررسی رابطه بین عوامل پذیرش فناوری اطلاعات در بالندگی سازمانی بود که در دانشگاه ایلام مورد بررسی قرار گرفت. یافته‌ها نشان داد که بین عوامل پذیرش فناوری اطلاعات و بالندگی سازمانی روابط معناداری وجود دارد (Morshedi Tonekaboni & Taban, 2020).

اشنایدلر^۶ و همکاران (۲۰۲۱) در پژوهشی به بررسی نقش فناوری‌های آموزشی جدید در بالندگی اعضای هیئت علمی پرداختند. نتایج نشان داد زمانی که فناوری وارد محیط‌های آموزش عالی و دانشگاه‌ها می‌شود، اجرای موفقیت آمیز آن بستگی به توانمندی

5. Knowledge Sharing
6. Schindler

اعضای هیئت علمی در کاربرد آن دارد. از این جهت بالندگی اعضای هیئت علمی یکی از مؤلفه‌های اساسی و کلیدی در فرآیند اجرا و به کارگیری فناوری آموزشی می‌باشد (Schindler et al., 2021).

تارنر^۷ و همکاران (۲۰۲۱) در یک پژوهش اکتشافی میزان علاقهمندی اعضای هیئت علمی را در برنامه‌های بالندگی بررسی کرده‌اند. بر اساس نتایج ۴ مضمون مربوط به تصمیم اولیه داوطلب و تصمیم برای داوطلب شدن مجدد یا عدم داوطلب شدن (اعتماد به نفس و نوع دوستی)، شهرت برنامه، مجموعه مهارت‌های مربوطه و قابلیت انجام (Turner et al., 2021).

بکر^۸ و همکاران (۲۰۱۹) در پژوهشی به بررسی تأثیر حمایت رهبری، شرایط کاری و امنیت شغلی بر رضایت شغلی اعضا هیئت علمی پرداختند. نتایج نشان داد که حمایت رهبری، شرایط کاری و امنیت شغلی ادراک شده از عوامل تأثیرگذار بر رضایت شغلی اعضا هیئت علمی هستند (Bakr et al., 2019).

چیرومولو و آرمی^۹ (۲۰۱۵) تأثیرات عدم امنیت شغلی را بر عملکرد شغلی مورد مطالعه قرار دادند. نتایج مطالعه نشان داد که با کاهش امنیت شغلی، عملکرد و کارایی به شدت کاهش می‌یابد (Chirumbolo & Areni, 2015). هجاسی^{۱۰} و همکاران (۲۰۱۴) در پژوهشی به بررسی عوامل مؤثر بر اشتراک دانش در سازمان پرداختند. نتایج نشان داد که عوامل فردی و عوامل سازمانی در اشتراک دانش نقش دارند (Hejase et al., 2014).

با بررسی پیشینه تحقیقات انجام شده در داخل و خارج از کشور مشخص گردید مطالعه‌ای که به بررسی همزمان سه متغیر امنیت شغلی، بالندگی سازمانی و اشتراک دانش بپژوهشگر قرار نگرفت.

فرضیات پژوهش

فرضیه اول: امنیت شغلی بر بالندگی سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد.

فرضیه دوم: امنیت شغلی بر اشتراک دانش تأثیر مثبت و معناداری دارد.

فرضیه سوم: اشتراک دانش بر بالندگی سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد.

فرضیه چهارم: امنیت شغلی بر بالندگی سازمانی با نقش میانجی اشتراک دانش تأثیر مثبت و معناداری دارد.

روش شناسی پژوهش

روش پژوهش توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری پژوهش شامل تمامی اعضای هیئت علمی دانشگاه کردستان در سال تحصیلی ۱۴۰۰-۱۴۰۱ به حجم ۳۷۳ نفر (۳۴۲ مرد و ۳۱ زن) می‌باشد که به شیوه نمونه‌گیری تصادفی-طبقه‌ای (بر حسب جنسیت) و بر اساس فرمول نمونه‌گیری کوکران تعداد ۱۹۰ عضو هیئت علمی (۱۷۴ مرد و ۱۶ زن) به عنوان نمونه انتخاب شدند. برای جمع آوری اطلاعات از ۳ پرسشنامه زیر استفاده شد:

پرسشنامه امنیت شغلی (Neysi, 2002): پرسشنامه دارای ۳۰ گویه بوده و هدف آن بررسی میزان امنیت شغلی از ۹ بعد تمرکز بر شغل (۲ گویه)، جابجایی کمتر در شغل (۳ گویه)، انتخاب شغل مناسب (۲ گویه)، رضایت شغلی (۳ گویه)، رضایت اقتصادی (۳ گویه)، عاطفی بودن محیط کار (۳ گویه)، احساس آرامش در کار (۴ گویه)، وابستگی به سازمان (۳ گویه) و دفاع از سازمان (۷ گویه) است. نمره گذاری پرسشنامه بر اساس طیف پنج گزینه‌ای لیکرت از ۱=کاملاً مخالفم تا ۵=کاملاً موافقم است. دو گویه

7. Turner

8. Bakr

9. Chirumbolo & Areni

10. Hejase

پرسشنامه (گویه‌های ۵ و ۲۷) به صورت معکوس نمره گذاری می‌شوند. حداقل و حداکثر نمره در این پرسشنامه به ترتیب ۳۰ و ۱۵۰ است که نمره بالاتر نشانه ادراک امنیت شغلی بالاتر می‌باشد. نیسی و سید‌محمدیان (۲۰۰۲) ضریب روایی پرسشنامه را از طریق همبسته کردن نمره کل آزمون با سؤال کلی ۰/۲۳۳ محاسبه کردند (Neysi, 2002) و همچنین ضریب پایایی آن را از طریق آلفای کرونباخ ۰/۹۰ گزارش کردند.

پرسشنامه بالندگی سازمان (Spides, 2007): پرسشنامه دارای ۳۰ گویه بوده و هدف آن سنجش توسعه و بالندگی سازمانی از ۶ بعد باز بودن و شفافیت سازمان (۵ گویه)، اعتماد به هم‌دیگر (۵ گویه)، شمول و درگیری با هم‌دیگر (۵ گویه)، بازخورد درونی و بیرونی (۵ گویه)، پرورش و توأم‌ندسازی (۵ گویه) و ساختار سازمانی بالایه کم (۵ گویه) است. نمره گذاری پرسشنامه بر اساس طیف پنج گزینه‌ای لیکرت از ۱=کاملاً مخالفم تا ۵=کاملاً موافقم است. حداقل و حداکثر نمره در این پرسشنامه به ترتیب ۳۰ و ۱۵۰ است که نمره بالاتر نشانه بالندگی بالاتر سازمان می‌باشد. جهانیان و رجلو (۲۰۱۷) برای بررسی روایی پرسشنامه از روایی صوری و محتوایی استفاده کردند و به این منظور پرسشنامه را به تأیید اسایید صاحب نظر رساندند و برای تعیین پایایی پرسشنامه از آلفای کرونباخ استفاده کردند که مقدار آن برای ۰/۸۰ به دست آمد (Jahaniyan & Rajabluou, 2017).

پرسشنامه اشتراک دانش (Bohlool, 2013): پرسشنامه دارای ۳۲ گویه بوده و هدف آن ارزیابی به اشتراک گذاری دانش در مدارس و دانشگاه‌ها از ۵ بعد نگرش به اشتراک دانش (۵ گویه)، باورهای هنجاری به اشتراک دانش (۴ گویه)، باورهای کنترلی (۸ گویه)، تعاملی به اشتراک دانش (۱۱ گویه) و رفتار اشتراک دانش (۴ گویه) است. نمره گذاری پرسشنامه بر اساس طیف پنج گزینه‌ای لیکرت از ۱=کاملاً مخالفم تا ۵=کاملاً موافقم است. حداقل و حداکثر نمره در این پرسشنامه به ترتیب ۳۲ و ۱۶۰ است که نمره بالاتر نشانه اشتراک بیشتر دانش در سازمان می‌باشد. بهلوو (۲۰۱۳) برای بررسی روایی پرسشنامه از روایی صوری و محتوایی استفاده کرد و به این منظور پرسشنامه را به تأیید اسایید صاحب نظر رساند و برای تعیین پایایی پرسشنامه از آلفای کرونباخ استفاده کرد که مقدار آن برای کل پرسشنامه ۰/۹۰ و برای ابعاد نگرش به اشتراک دانش ۰/۹۰، باورهای هنجاری به اشتراک دانش ۰/۶۵، باورهای کنترلی به اشتراک دانش ۰/۷۰، تعاملی به اشتراک دانش ۰/۸۹ و رفتار اشتراک دانش ۰/۷۳ به دست آمد (Bohlool, 2013).

برای بررسی روایی سازه پرسشنامه‌ها از آزمون تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد که بر اساس نتایج مقدار ضریب معناداری (آماره t) بار عاملی تمام گویه‌ها از ۱/۹۶ بزرگ‌تر بود. در نتیجه می‌توان پذیرفت که پرسشنامه‌ها از روایی سازه مطلوبی برخوردارند. روایی واگرا و پایایی پرسشنامه‌ها در جدول ۱ آمده است:

جدول ۱. بررسی روایی واگرا و پایایی پرسشنامه‌ها

روایی واگرا (\sqrt{AVE})	آلفای کرونباخ	آلفای ترکیبی	پایایی
۰/۶۳	۰/۷۹	۰/۸۵	امنیت شغلی
۰/۸۴	۰/۹۲	۰/۹۴	بالندگی سازمانی
۰/۷۸	۰/۸۴	۰/۸۹	اشتراک دانش

در بررسی روایی واگرا، مقدار قابل قبول باید بیشتر از همبستگی یک سازه با سازه‌های دیگر باشد که با توجه به نتایج جدول فوق می‌توان پذیرفت این مقدار مطلوب بوده و پرسشنامه‌ها از روایی واگرایی مناسبی برخوردار بوده‌اند. همچنین در بررسی پایایی پرسشنامه‌ها مقدار آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی باید بالای ۰/۷ باشد که با توجه به جدول فوق مقدار آن‌ها مطلوب و قابل قبول

می باشد. برای تجزیه و تحلیل اطلاعات از آمار توصیفی (میانگین، انحراف معیار) و آمار استنباطی مدل معادلات ساختاری با کمک نرم افزار اسماارت پی آل اس استفاده شد.

یافته ها

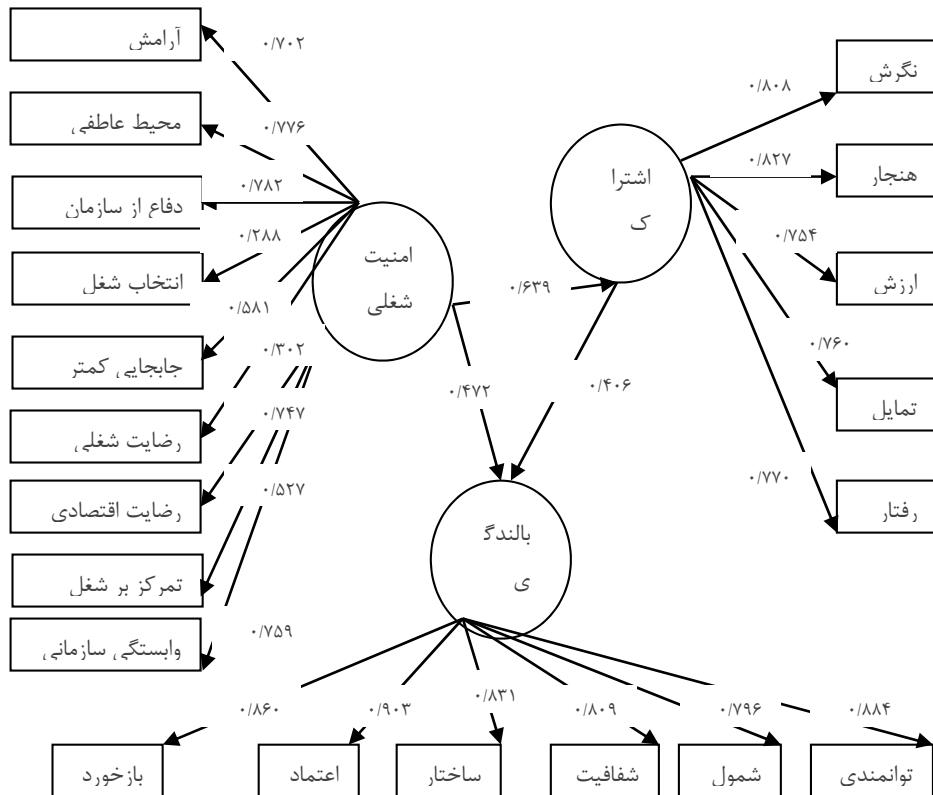
بر اساس یافته های توصیفی میانگین و انحراف معیار متغیرهای پژوهش این گونه بود: امنیت شغلی 0.41 ± 0.03 ، بالندگی سازمانی 0.59 ± 0.03 و اشتراک دانش 0.39 ± 0.03 .

قبل از طراحی مدل معادلات ساختاری دو پیش فرض نرمال بودن داده ها با استفاده از آزمون کولموگروف- اسمیرنوف وجود رابطه بین متغیرها با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون بررسی شد (جدول ۲).

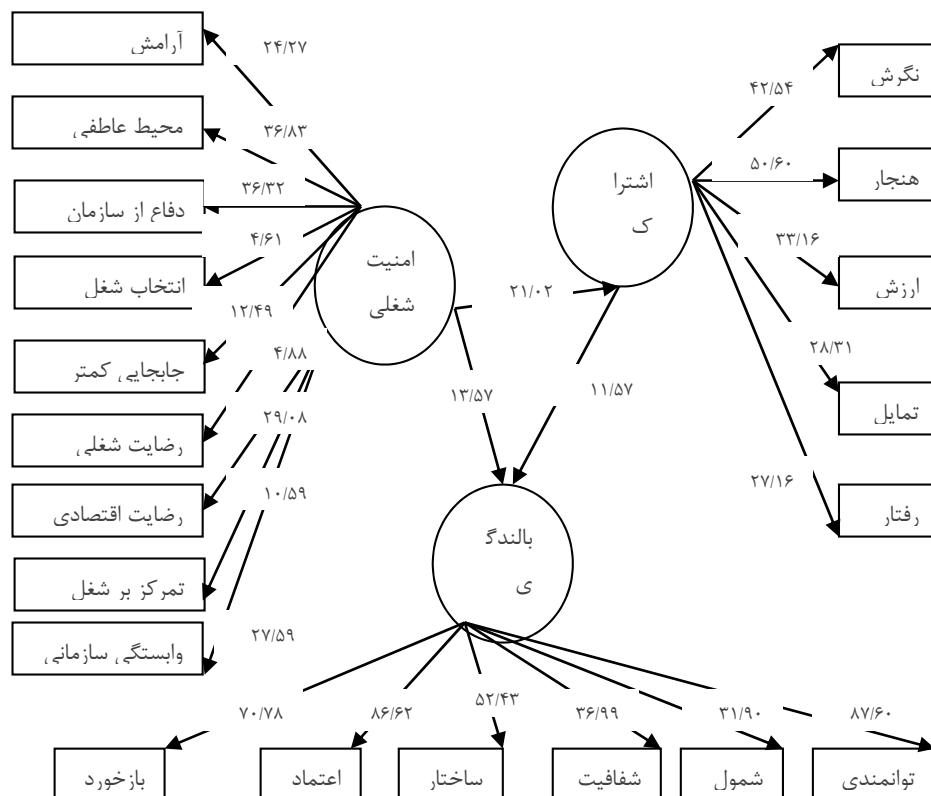
جدول ۲. بررسی پیش فرض های نرمال بودن داده ها و وجود رابطه بین متغیرها

		کولموگروف- اسمیرنوف		امنیت شغلی		بالندگی سازمانی		اشتراک دانش	
sig	r	sig	r	sig	r	sig	r	z	
			-		1		0.421		0.880
			-		1		0.001	0.732	0.999
			-		1		0.001	0.705	0.639

در بررسی نرمال بودن داده ها چنان چه سطح معناداری مقدار آماره Z از $0.05 > 0.00$ بزرگتر باشد، فرض مبتنی بر نرمال بودن داده ها تأیید می شود. یافته های جدول فوق نشان می دهد که سطح معناداری مقدار آماره Z هر سه متغیر امنیت شغلی، بالندگی سازمانی و اشتراک دانش از $0.05 > 0.00$ بزرگتر است و بنابراین پیش فرض نرمال بودن داده ها برقرار است. همچنین نتایج ضریب همبستگی نشان می دهد که بین سه متغیر رابطه مثبت و معناداری در سطح کمتر از $0.001 < 0.000$ وجود دارد. از این رو پیش فرض وجود رابطه بین متغیرها تأیید می شود. بنابراین برای بررسی فرضیات پژوهش می توان از مدل معادلات ساختاری استفاده کرد که در شکل ۱ کلیه روابط متغیرهای پنهان و بارهای عاملی و در شکل ۲ ضرایب معناداری نشان داده شده است.



شکل ۱. مدل معادلات ساختاری (ضرایب مسیر)



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. بررسی اعتبار اشتراک

شاخص اعتبار اشتراک CV-com (1-SSE/SSO)	مجموع مجذورات مشاهدات برای بینی برای هر بلوک متغیر پنهان (SSE)	مجموع مجذورات مشاهدات برای هر بلوک متغیر پنهان (SSO)	امنیت شغلی بالندگی سازمانی اشتراک دانش
۰/۲۲۷	۱۳۲۰/۳۵۰	۱۷۱۰	امنیت شغلی
۰/۵۱۷	۵۵۰/۰۸۳	۱۱۴۰	بالندگی سازمانی
۰/۳۷۰	۵۹۸/۱۱۰	۹۵۰	اشتراک دانش

اگر شاخص بررسی اعتبار اشتراک (CV-com) متغیرهای پنهان مثبت باشد می‌توان پذیرفت که مدل اندازه‌گیری از کیفیت لازم برخوردار است. با توجه به نتایج جدول فوق که نشان می‌دهد که مقدار اعتبار اشتراک (CV-com) متغیرهای امنیت شغلی، بالندگی سازمانی و اشتراک دانش به ترتیب $0/227$, $0/517$ و $0/370$ بوده که همگی مثبت می‌باشند، می‌توان نتیجه گرفت که مدل اندازه‌گیری پژوهش از کیفیت لازم برخوردار است. بنابراین فرضیات پژوهش را می‌توان این گونه تحلیل کرد:

فرضیه اول: امنیت شغلی بر بالندگی سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد. بر اساس یافته‌ها مقدار ضریب β امنیت شغلی بر بالندگی سازمانی $0/47$ می‌باشد. با توجه به این که مقدار T به دست آمده که برابر با $13/57$ می‌باشد و از مقدار استاندارد $1/96$ بزرگ‌تر است فرضیه پژوهش تأیید می‌شود.

فرضیه دوم: امنیت شغلی بر اشتراک دانش تأثیر مثبت و معناداری دارد. بر اساس یافته‌ها مقدار ضریب β امنیت شغلی بر اشتراک دانش $0/63$ می‌باشد. با توجه به این که مقدار T به دست آمده که برابر با $21/02$ می‌باشد و از مقدار استاندارد $1/96$ بزرگ‌تر است فرضیه پژوهش تأیید می‌شود.

فرضیه سوم: اشتراک دانش بر بالندگی سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد. بر اساس یافته‌ها مقدار ضریب β اشتراک دانش بر بالندگی سازمانی $0/41$ می‌باشد. با توجه به این که مقدار T به دست آمده که برابر با $11/57$ می‌باشد و از مقدار استاندارد $1/96$ بزرگ‌تر است فرضیه پژوهش تأیید می‌شود.

فرضیه چهارم: امنیت شغلی بر بالندگی سازمانی با نقش میانجی اشتراک دانش تأثیر مثبت و معناداری دارد. برای بررسی فرضیه از آزمون سوبیل ۱۱ استفاده شد. با توجه به مقدار شاخص‌های (الف) مقدار ضریب مسیر متغیر مستقل بر متغیر میانجی $a=0/63$, (ب) مقدار ضریب مسیر متغیر میانجی بر متغیر وابسته $b=0/41$, (ج) خطای استاندارد مسیر متغیر مستقل و میانجی $c=0/056$, (د) خطای استاندارد مسیر متغیر میانجی و وابسته $Sb=0/080$, مقدار z به دست آمده برابر با $4/66$ بود. از آن جا که این مقدار z از مقدار $z=2/58$ بزرگ‌تر بود بنابراین اثر غیرمستقیم امنیت شغلی بر بالندگی سازمانی با میانجی گری اشتراک دانش $\beta=0/25$ در سطح کمتر از $1/0$ معنادار است.

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

11. Sobel Test



جدول ۴. اثرات مستقیم، غیر مستقیم و کل

مسیر	اثر مستقیم	اثر غیرمستقیم	z	t	اثر کل	t
امنیت شغلی بر بالندگی سازمانی	۰/۴۷	۰/۲۵	۴/۶۶	۱۳/۵۷	۰/۷۲	۱۰/۱۳
امنیت شغلی بر اشتراک دانش	۰/۶۳			۲۱/۰۲	۰/۶۳	۲۱/۰۲
اشتراک دانش بر بالندگی سازمانی	۰/۴۱			۱۱/۵۷	۰/۴۱	۱۱/۵۷

بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش با هدف بررسی تأثیر امنیت شغلی بر بالندگی سازمانی با میانجی گری اشتراک دانش در دانشگاه کردستان انجام پذیرفت. یافته اول نشان داد که امنیت شغلی بر بالندگی سازمانی اثر مثبت و معناداری دارد. این یافته با نتایج (Shirzad Kebria & Nosrati, 2018, Murugan, 2017, Ossai-Igwe Lucky et al., 2013) همخوان است. در تبیین این یافته می‌توان گفت که در صورتی که اعضای هیئت علمی از بابت امنیت شغلی به سطح مطلوبی از آسودگی خاطر دست یابند تعهد بیشتری به دانشگاه احساس می‌کنند، با فراغ بال توان و انرژی فکری و جسمی خود را در اختیار دانشگاه قرار می‌دهند و دانشگاه نیز کمتر دچار تنش‌های سازمانی می‌گردد و بهره‌وری و بالندگی سازمانی دانشگاه افزایش می‌یابد. در واقع از آن جا که امنیت شغلی از دغدغه‌های مهم اعضای هیئت علمی می‌باشد، اگر دانشگاه امنیت شغلی را در مفاهیم جدید بتواند بکار گیرد می‌تواند از عملکرد مناسب اعضای هیئت علمی خود به کارآمد و اثربخشی لازم دست یابد زیرا که امنیت شغلی اعضای هیئت علمی باعث تواناسازی آنان در ابعاد تخصصی، جسارت عملی، تجربه آموزی، رضایت شغلی، وجود کاری و فرصت‌های ترفع می‌شود و در نتیجه انتظارات تخصصی و اجتماعی دانشگاه برآورده شده و بالندگی سازمانی دانشگاه افزایش پیدا می‌کند.

یافته دوم نشان داد که امنیت شغلی بر اشتراک دانش اثر مثبت و معناداری دارد. این یافته با نتایج (Keshavarzi & Akhondzadeh, 2020, Solgi & Ghasemi, 2019, Doulani et al., 2020) همخوان است. در تبیین این یافته می‌توان گفت که وقتی که اعضای هیئت علمی دغدغه و نگرانی ترس از تزلزل جایگاه در صورت در اختیار گذاشتن دانش خود به دیگران را نداشته باشند، به این دیدگاه قدیمی را که دانش و اطلاعات قدرت می‌آورد باور نخواهند داشت، آن‌ها وادر به مخفی کردن اطلاعات و دانش خود نمی‌شوند و احتکار دانش را وسیله‌ای برای پیشرفت شغلی تلقی نمی‌کنند. در نتیجه با خیالی آسوده افراد به طور مقابل، دانش و تجربه‌های خود را با یکدیگر مبالغه می‌کنند و در نهایت به صورت مشترک دانش جدیدی را به وجود می‌آورند. به عبارت دیگر اگر اعضای هیئت علمی احساس کنند دارای شغل مناسبی هستند و اطمینان داشته باشند که تا پایان دوران خدمت در آن شغل به کارخود ادامه خواهند داد و با در اختیار گذاشتن دانش، معلومات و تجارب‌شان با همکاران، مقام و موقعیت شغليشان در خطر نمی‌افتد با اطمینان بیشتری به اشتراک دانش خود در بین همکاران خواهند پرداخت.

یافته سوم نشان داد که اشتراک دانش بر بالندگی سازمانی اثر مثبت و معناداری دارد. این یافته با نتایج (Kim, & Ju, 2008, Loebbecke et al., 2016, Nikpour, 2019, Taghizadeh & Tari, 2009) همخوان است. در تبیین این یافته باید گفت که اعضای هیئت علمی از طریق اشتراک دانش به تبادل دوچاره دانش خود با یکدیگر پرداخته، دانش فردی به دانش سازمانی تبدیل می‌شود و به صورت بالقوه به وسیله این فرایند، فرصت برای یادگیری تجربه‌های جدید و فرصتی برای تمرین و به اجرا گذاشتن تجربه‌ها، مهارت‌ها و توانایی‌ها فراهم می‌شود. در نتیجه دانشگاه از طریق تسهیم دانش اعضای هیئت علمی خود می‌تواند کارآمد خود را بهبود بخشد و خطرات ناشی از عدم اطمینان را کاهش دهد و به بالندگی سازمانی دست پیدا کند. اعضای هیئت علمی در فرایند اهدای دانش به صورت فعل آن چه را می‌دانند به همکاران خود منتقل می‌کنند و در فرایند گردآوری دانش به صورت فعل به همکاران خود مراجعه می‌کنند تا آن چه را آنان می‌دانند یاد بگیرند. در نتیجه دانشگاه با اشتراک دانش اثربخش، خواهند

توانست دانش، توانایی و مهارت‌های اعضای هیئت علمی خود را برای کارهای خلاقانه و نوآورانه یگانه سازد و به سطح مطلوبی از بالندگی سازمانی دست پیدا کند.

یافته چهارم نشان داد که امنیت شغلی بر بالندگی سازمانی با میانجی گری اشتراک دانش اثر مثبت و معناداری دارد. این یافته با نتایج Doulani et al., 2020, Solgi & Ghasemi, 2019, Taghizadeh & Tari, 2009, Murugan, 2017, (Loebbecke et al., 2016) همخوان است. در تبیین این یافته می‌توان گفت هنگامی که اعضای هیئت علمی دانش خود را با دانشجویان و همکاران خود به اشتراک بگذارند، بر دانش و تجربه‌های خود می‌افزایند، به طور مداوم دانش و تجربه‌های خود را بهنگام می‌کنند، نیازهای دانشجویان و همکاران خود را در کم می‌کنند، به نوعی نقش رهبری ایفا کنند، با دانشجویان و همکاران خود و خود پیوسته و اثربخش ارتباط برقرار می‌کنند، به نوعی از فعالیت‌های سازمان پشتیبانی می‌کنند، برای دانشجویان و همکاران خود و دیگر افراد ارزش قائل می‌شوند، به یادگیری دانشجویان کمک می‌کنند و مهم‌تر از همه موجب بهبود کیفیت علمی در دانشگاه می‌شوند (Rahaei Azarkhavarani et al., 2015) که همه این موارد موجب بالندگی سازمانی دانشگاه خواهد شد. در واقع امنیت شغلی سبب می‌شود که اعضای هیئت علمی با آسودگی و آرامش کامل دانش خود را با دیگران به اشتراک بگذارند و رفتار اشتراک دانش هم به نوبه خود نوعی تعامل و همافزایی بین اعضای هیئت علمی و کارکنان دانشگاه را به وجود می‌آورد و باعث افزایش بالندگی سازمانی و بهبود عملکرد دانشگاه در رسیدن به اهداف، ماموریت‌ها و برنامه‌هایش می‌شود.

در مجموع یافته‌های این پژوهش نشان داد که امنیت شغلی اعضای هیئت علمی هم به طور مستقیم و هم به طور غیرمستقیم و با میانجی گری اشتراک دانش بر بالندگی سازمانی اثر مثبت و معناداری دارد. از آن جا که این مطالعه بر روی اعضای هیئت علمی دانشگاه کردستان انجام شده است در تعیین نتایج محدودیت دارد. همچنین با توجه این که در جمع آوری داده‌ها از ابزار پرسشنامه استفاده شد که جنبه خود گزارش دهنده دارد، احتمال سوگیری در نتایج وجود دارد.

بر اساس یافته‌های پژوهش پیشنهاد می‌شود که مدیران عالی دانشگاه کردستان اهداف و چشم‌اندازهای بالندگی سازمانی دانشگاه را برای اعضای هیئت علمی مشخص کنند؛ برای تحقق اهداف و برنامه‌های بالندگی بودجه و منابع کافی را اختصاص دهند، به تبیین پیامدهای مثبت بالندگی سازمانی برای مدیران، کارکنان و اعضای هیئت علمی پردازنند، از طریق آموزش‌های مستمر حین خدمت و نشست‌ها و کنفرانس‌های آموزشی در حوزه بالندگی سازمانی توان علمی مدیران، کارکنان و اعضای هیئت علمی دانشگاه را ارتقا بخشدند. همچنین برای تقویت امنیت شغلی اعضای هیئت علمی به مدیران عالی دانشگاه پیشنهاد می‌شود که با تفویض اختیار و حفظ استقلال شغلی اعضای هیئت علمی، رعایت عدالت و عدم تبعیض، فراهم کردن امکانات مناسب برای پیشگیری از حوادث شغلی، فراهم کردن امکانات مناسب استفاده از بیمه، بازنشستگی، توانمندسازی آنان از طریق برگزاری دوره‌های آموزشی حین خدمت، استفاده از نظرات، پیشنهادات و اتفاقات سازنده آنان در تصمیم‌گیری‌های سازمانی و تسريع در روند تبدیل وضعیت استخدامی رسمی-قطعی می‌توانند بر احساس امنیت شغلی اعضای هیئت علمی بیفزایند. همچنین با توجه به اثر مثبت اشتراک دانش بر بالندگی سازمانی به مدیران عالی دانشگاه پیشنهادات زیر مطرح می‌شود: معرفی منافع فردی و سازمانی اشتراک دانش، بیان ضرورت ارتقای دانشگاه و عقب نماندن از سایر دانشگاه‌ها به اعضای هیئت علمی از طریق برگزاری منظم جلسات مدیریت دانش و اشتراک دانش، عدم تهدید به جایگزینی نیروهای جوان‌تر، تشویق کارهای آموزشی و پژوهشی گروهی، ایجاد فضای اعتماد در دانشگاه برای تبادل دانسته‌ها و اطلاعات شخصی، فرهنگ سازی برای مقابله با این دیدگاه‌ستی که دانش قدرت می‌آورد پس باید آن را احتکار کرد زیرا با اشتراک آن موقعیت فرد متزلزل می‌شود، جلوگیری از ایجاد جو رقابتی ناسالم و قدردانی مناسب (مادی و معنوی) در هفته پژوهش از اعضای هیئت علمی که در اشتراک دانش شاخص بوده‌اند.

تعارض منافع

مقاله حاضر به طور کامل از اخلاق نشر از جمله سرفت ادبی، سوء رفتار، جعل داده‌ها و یا انتشار دو گانه پرهیز نموده و منافع تجاری در این راستا وجود ندارد و نویسنده‌گان در قبال ارائه اثر خود وجهی دریافت ننموده‌اند.

سپاسگزاری

نویسنده‌گان مقاله بر خود لازم می‌دانند از همکاری مسئولین و اعضای هیئت علمی دانشگاه کردستان که در اجرای این پژوهش باری رسانده‌اند تشکر و قدردانی نمایند.

References

- Babaei, S., Rasuli, R., & Tagizadeh, J. (2015). The Effects of Organizational Justice and Job Security on Organizational Commitment by Trusting Others. *Journal of Research in Human Resources Management*, 7(2), 53-78. (In Persian)
- Bahrami, H., Dastani, M., & Pouramini, Z. (2016). The Survey of Job Security and Political Behavior Relationship with the Mediator Role of OCB. *Public Policy in Administration*, 7(3), 79-95. (In Persian)
- Bakr, R. H., Jarrar, M. K., Abumadini, M. S., Al Sultan, A. I., & Larbi, E. B. (2019). Effect of Leadership Support, Work Conditions and Job Security on Job Satisfaction in a Medical College. *Saudi journal of medicine & medical sciences*, 7(2), 100–105.
- Balvardi, T. (2020). Juisprudential and Legal study of Job discrimination for Women with emphasis on Job security. *Quarterly Journal of Women and Society*, 11(43), 25-46. (In Persian)
- Bohlool, M. (2013). A study of knowledge sharing behavior of middle school teachers in Rashtkhar and the factors affecting it. Master Thesis, Ferdowsi University of Mashhad. (In Persian)
- Bohlool, M., Hoseingolizade, R., & Karami, M. (2015). The Role of Personal, Organizational, and Technological Factors in Predicting Teachers' Beliefs about Knowledge Sharing. *Education*, 31(3), 137-155. (In Persian)
- Chirumbolo, A., & Areni, A. (2015). Job insecurity influence on job performance and mental health: testing the moderating effect of the need for closure. *Economic and Industrial Democracy*, 31(2), 195-214.
- Dabirinia, J., Razavi Dinani, A., & Afshan, S. A. (2016). Study the effective factors on the job satisfaction of the journalists of Hormozgan Province, *Cultural Research Letter of Hormozgan*, 6(11), 68-85. (In Persian)
- Doulani, A., Mohammadi, S., Bradar, R. (2020). Investigating the Relationship between Job Security and Knowledge Sharing Behavior influenced by Organizational Culture among Librarians of Government Academic Libraries in West Azarbaijan Province and East Azarbaijan Province. *Library and Information Sciences*, 23(3), 145-168. (In Persian)
- Entezari, A., Amiri, M., & Mortaji, N. (2016). Knowledge-Sharing Behavior Model of Iranian Professionals in Cyberspace. *New Media Studies*, 2(5), 168-206. (In Persian)
- Gharouneh, D., Mirkamali, S. M., Bazargan, A., & Kharazi, S. K. (2014). Conceptual framework of faculty growth in the University of Tehran. *Iranian Higher Education*, 6 (2), 83-51 .(In Persian)
- Ghiasvand, R., Taghvaei, R., & Salimi, F. (2017). Relationship Empowering Employees with Organizational Development Credit Institution Kosar Province. *Iranian Journal of Public Policy in Management*, 8(25), 59-70. (In Persian)
- Hamidi, F., & Nooshinfard, F. (2019). A review of applied theories in studies of knowledge sharing behavior. *Knowledge Retrieval and Semantic Systems*, 6(21), 113-142. (In Persian)
- Hejase, H. J., Haddad, Z., Hamdar, B., Ali, R., Hejase, A. J., & Beyrouti, N. (2014). Knowledge Sharing: Assessment of Factors Affecting Employee' Motivation and Behavior in the Lebanese Organizations. *Journal of Scientific Research and Reports*, 3(12), 1549-1593.
- Hossein Gholi Zadeh, R., & Mir Kamali, S. M. (2010). Key Affecting Factors on Knowledge Sharing: Case Study- Ferdowsi University (Faculty of Educational Sciences and Psychology). *Iranian of Higher Education*; 3(1), 61-78. (In Persian)
- Hosseini Sarkhosh, S., Akhavan, P., Kia, A., & Aminpour, A. (2016). Examining Knowledge-sharing Behavior in a High-Tech Firm Based on the Theory of Planned Behavior. *Innovation Management Journal*, 4(4), 61-80. (In Persian)
- Jahaniyan, R., & Rajablu, D. (2017). Comparison of organizational growth and productivity of teachers in exceptional (special) and ordinary schools of Alborz province. *Behavioral Sciences (Abhar)*, 8(32), 63-84. (In Persian)



- Jandaghi, G., Mokhles, A. & Bahrami, H. (2011). The impact of job security on employees' commitment and job satisfaction in Qom municipalities. *African Journal of Business Management*, 5(16), 6853-6858.
- Jukić, T., Pluchinotta, I., Hržica, R., & Vrbek, S. (2022). Organizational maturity for co-creation: Towards a multi-attribute decision support model for public organizations. *Government Information Quarterly*, 39(1), 101623.
- Kaffashan Kakhki, M., Aseman doreh, Y., Mohamadian, Z. (2017). Measuring the Effect of Effective Factors on the Formation of Knowledge Sharing Behavior from Student's Perspective (Case Study: Ferdowsi University of Mashhad). *Library and Information Science Research*, 7(1), 153-173. (In Persian)
- Karakaya, A., & Yilmaz, K. (2013). Problem solving approach at organizational development activities: a research at Karabuk University. *International Strategic Management Social and Behavioral Sciences, Malaysia*, 84(2013), 431-436.
- Keikha, A., Shahraki, F., Keykha, H. (2018). Predicting the Performance of Employees Based on Organizational Justice and job security Variables (case study: Municipal of Zahedan). *Urban Management Studies*, 10(35), 33-42. (In Persian)
- Keshavarzi, A. L., & Akhondzadeh, E. (2012). The identification of the obstacles of knowledge sharing in Shahed University. *Journal of Public Administration Perspective*, 3(10), 35-58. (In Persian)
- Kim, S., & Ju, B. (2008). An analysis of faculty perceptions: attitudes toward knowledge sharing and collaboration in an academic institution. *Library and Information Science Research*, 30(4), 282-290.
- Loebbecke, C., Van Fenema, P. C., & Powell, P. (2016). Managing inter-organizational knowledge sharing. *The Journal of Strategic Information Systems*, 25(1), 4-14.
- Makkizadeh, F., & Hazeri, A. (2021). Attitudes based on knowledge sharing and analysis of related factors among faculty members of Yazd University in 2020. *Knowledge Retrieval and Semantic Systems*. doi: 10.22054/jks.2021.61113.1446 (In Persian)
- Morshedi Tonekaboni, M., Taban, M. (2020). Investigating the Relationship between the Acceptance factors of Information Technology in Organizational Development (Case Study: Staff of Ilam University). *Sciences and Techniques of Information Management*, 6(1), 152-177. (In Persian)
- Murugan, M. S. (2017). Relationship between Organizational Development and Job Satisfaction – a Study with Reference to It Industry in Chennai City. *Journal of Advance Management Research*, 5(4), 311-318.
- Nikpour, A. (2019). Impact of Knowledge Sharing on Organizational Development by Mediating Role of Employees' Self-efficacy. *Transformation Management Journal*, 11(2), 247-268. (In Persian)
- Neysi, A. (2002). Investigating the effective factors in the sense of job security and its relationship with the mental health of Dezful Telecommunication Management employees. Master Thesis, Islamic Azad University, Dezful. (In Persian)
- Ossai-Igwe Lucky, E., Sobri Minai, M., & Abdul Rahman, H. (2013). Impact of Job Security on the Organizational Performance in a Multiethnic Environment. *Research Journal of Business Management*, 7(1), 64-70.
- Pazhohan, A. (2014). Relationship organizational development with self-esteem and their dimensions at staff PNU, Kurdistan province. *Quarterly Journal of Public Organizations Management*, 2(4), 77-94. (In Persian)
- Pourserajian, D., Owlia, M. S., & Soltani Aliabadi, M. (2013). Determination and Prioritization of Barriers to Knowledge Sharing at Universities and HEIs; Case, Roshd -e- Fanavari, 9(34), 34-43. (In Persian)
- Rahaei Azarkhavarani, A., Rajaeepour, S., Hoveida, R., & Movahedi, F. (2015). The Relationship between Knowledge Sharing And Academic Quality Improvement From The Viewpoints Of Faculty Members At Isfahan Selected Universities. *Health Information Management*, 11(6), 760-769. (In Persian)
- Rezaei, M., Imani, M., & Mohammad Khani, K. (2020). Identification and ranking of effective factors on job security of the faculty of universities with emphasis on autonomy of Islamic Azad. *Journal of New Approaches in Educational Administration*, 11(44), 153-180. (In Persian)
- Safari, R., Sorani Yancheshmeh, R., Alizadeh, S., Zamani Moghadam, A. (2021). Designing a model to promote knowledge sharing motivation among faculty members. *Educational Administration Research*, 12(47), 15-40. (In Persian)
- Schindler, A. K., Seidel, T., Böheim, R., Knogler, M., Weil, M., Alles, M., & Gröschner, A. (2021). Acknowledging teachers' individual starting conditions and zones of development in the course of professional development. *Teaching and Teacher Education*, 100(2021), 135-150.
- Schneider, A., Wickert, C., & Marti, E. (2017). Reducing complexity by creating complexity: a systems theory perspective on how organizations respond to their environments. *Journal of Management Studies*, 54(2), 182-208.
- Seyedi, M., Latifi, M. (2016). Combined Study of Organizational Intelligence, Organizational Development on Performance of Companies Shahid Salimi Industrial Town of Tabriz. *Organizational Culture Management*, 14(2), 409-428. (In Persian)



- Shirzad Kebria, B., Nosrati, L. (2018). Investigating Job Security and Perceiving Organizational Support in Predicting the Productivity of Contract Staff of Khoramabad University of Medical Sciences. *Journal of healthcare management*, 8(4), 82-92. (In Persian)
- Shokrollahi, S., & Parastesh, R. (2012). Laborer's Job Security and its place in Iranian Law, A Biannual Journal Criminal Law Research, 2(1), 75-91. (In Persian)
- Solgi, M., & Ghasemi, Y. (2019). Identification of the Constraints and Obstacles to the Creation and Sharing of Knowledge. *Scientific Journal of Strategic Management of Organizational Knowledge*, 2(4), 103-129. (In Persian)
- Taghizadeh, H., & Tari, G. (2009). Investigating The Role Of Knowledge Management And Creativity On Organizational Development In Tabriz Islamic Azad University. *Journal of Industrial Management*, 4(7), 113-131. (In Persian)
- Tavakoli, S.S., Malekian, N., & Nurbakhsh, M. (2013). Factors determining knowledge-sharing tendency and knowledge-sharing behavior, *Journal of Human Resources management*, 2(6), 105-118. (In Persian)
- Turner, T., Zenni, E., Balmer, D., & Lane, J. (2021). How Full Is Your Tank? A Qualitative Exploration of Faculty Volunteerism in a National Professional Development Program. *Academic Pediatrics*, 21(1), 170-177.
- Vahidizadeh, A., Barzegar, M., Ahmadi, E. (2017). The role of mediation of job security in the relationship between organizational identity and staff empowering. *Journal of New Approaches in Educational Administration*, 8(30), 85-104. (In Persian)



Research Paper

Analysis of effective factors on education administration in the organization with using the SWOT method (A Training-oriented approach)

Sajjad Shahsavary

Master of Imam Sadegh University, Tehran, Iran

Receive:

31 March 2022

Revise:

16 July 2022

Accept:

19 August 2022

Published online:

19 August 2022

Keywords:

Education Administration in the Organization,
Education System,
Training,
SWOT method

Abstract

The aim of this study was to analyze the factors affecting the management of education in educational organizations with emphasis on the educational approach. The method of the present study was descriptive in the form of SWOT method. The statistical population of this research is all articles and researches related to this subject with emphasis on content sources of the 5 recent years, which have been indexed by databases. The tool used was a researcher-made checklist of factors influencing education management. Using descriptive statistics, tables related to the factors affecting education management in educational organizations in two categories of external and internal factors as well as strategic factor analysis (SFAS) were presented. Findings of this study showed that; lack of attention to creativity, innovation and intellectual development of learners; the presence of professors, educators and teachers unfamiliar with the topics of education; lack of flourishing of learners' talents in the educational environment; more emphasis on theoretical courses and voluminous assignments and lack of motivation and moving learners is one of the main obstacles and factors in managing education in the organization. Therefore, to plan and reduce the adverse effects of these factors, solutions such as the use of new technologies in education; increasing the quality of support programs and services, equipment and educational space; increasing the quality of the scientific level of professors, educators, teachers and learners; continuous educational pathology; and proportionality of professors, educators and Teachers to learners can be used.

Please cite this article as (APA): shahsavary, S. (2022). Analysis of effective factors on education administration in the organization with using the SWOT method (An Training-oriented approach). *Management and Educational Perspective*, 4(2), 40 -65.

Publisher:	Iranian Business Management Association	https://doi.org/10.22034/jmep.2022.339896.1112	
Corresponding Author:	Sajjad Shahsavary		
Email:	sajjadshahsavary@yahoo.com	Creative Commons: CC BY 4.0	



Extended Abstract

Introduction

Today is the age of management and leadership, and the success of institutions and organizations largely depends on the efficiency and effectiveness of management. The educational system structure in any country includes a set of needs of the official organizations of that country; and the performance of the education system, which is managed by the educational directors, is not only important in terms of economic and social progress, but also is of crucial importance in terms of impact on job mobility and expectations. Education is also the best tool for changing values and behaviors, and it makes people, according to their talents and desires, ready to perform social and economic services and get jobs, and as a result, personal comfort. Hence, since the beginning of the last century, no country without education and training in educational institutions and educational administrators has gone through the stages of development and progress (Asemandareh & Bakht, 2022). Reaching the peaks of progress and development in all its dimensions; Scientific, political, social, cultural and economic, has been one of the greatest concerns of various nations and societies, especially in recent centuries. Numerous factors play role in the comprehensive development of a country, of which education and, consequently, educational systems are the most important. The educational system in the country also plays a decisive role in the development of the country. (Abbaspour, et al, 2019)

In our society, not much attention has been paid to the management of educational organizations in terms of training and making the necessary preparations for officials. This lack of attention to this serious matter has caused problems for novice official managers. On the other hand, since it is necessary to change the education as well as other social affairs, so the matters and cases that the officials and staff of educational institutions deal with should be carefully examined in order to make them successful and facilitate the progress of the crucial matter of education. (Sabokzehi & Bavar, 2022)

Therefore, sufficient and comprehensive knowledge of the factors and obstacles that exist in this direction, can be very effective in educational decisions and policies and helps policymakers in this area to be able to be based on a precise and fact-based view. Monitor educational affairs and carry out educational planning. Therefore, in this article, we are looking for the factors affecting education management in educational organizations and analysis of these factors. Using the SWOT model, internal and external factors related to education management in educational organizations are counted and then strategic strategies are analyzed. They can be used to improve the training management strategy in the organization. So the main questions of the article are:

1. What are the most important external factors (opportunities and threats) related to education management in educational organizations?
2. What are the most important internal factors (strengths and weaknesses) related to education management in educational organizations?
3. What are the most important strategic factors of education management in the organization?
4. What are the training management strategies in the organization?

Theoretical framework

A review of theoretical foundations and research shows the importance of recognizing the factors affecting education management in the organization. Pali and Tafazoli (2021) in a study entitled "Study of the impact of educational technology equipment and teaching aids on the rate of academic achievement of sixth grade students in Rudsar" showed that educational technology equipment and teaching aids have an impact on the rate of academic achievement

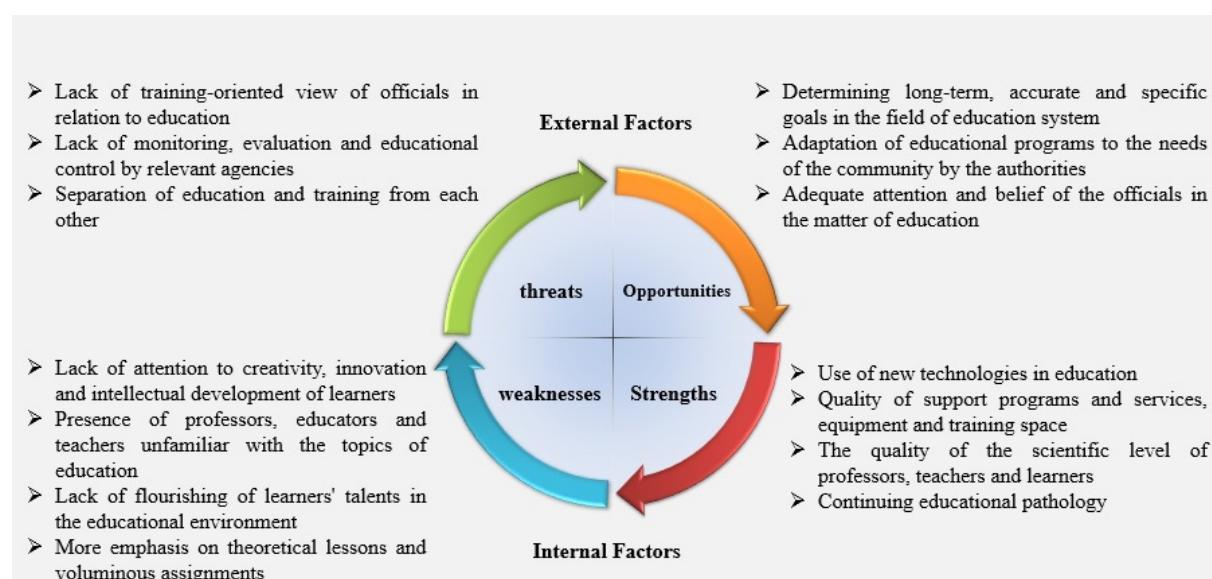
of students (pali & tafazoli, 2021). Nasiri and Jahanian (2018) in a study entitled "The role of creativity in educational management" stated that creativity in the field of education is a comprehensive, broad and effective issue that, if properly identified and managed, can play a role in all matters of education arranged for the components of the educational system. (Nasiri & jahanian, 2018)

Methodology

The research method is descriptive in the form of SWOT method. The statistical population of this research is all articles and researches related to this subject with emphasis on content sources of the 5 recent years, which have been indexed by databases. The tool used was a researcher-made checklist of factors influencing education management. Using descriptive statistics, tables related to the factors affecting education management in educational organizations in two categories of external and internal factors as well as strategic factor analysis (SFAS) were presented. After reviewing various sources and using the views of experts, many methods and techniques can be used to analyze strategic cases, but SWOT analysis is the most common (Ghanbari & et al, 2015). SWOT analysis is an important decision support tool and is typically used as a tool to analyze the external and internal environments of the system (Kangas, 2003). The SWOT technique or matrix is a tool for identifying threats and opportunities in the external environment of a system and recognizing its internal strengths and weaknesses in order to assess the status and formulate a strategy to guide and control that system. In fact, it is the best strategy for organizations.

Discussion and Results

In order to answer research questions about external and internal factors related to education management in the organization, these factors were analyzed, and to organize external and internal factors in the form of opportunities, threats, strengths and weaknesses facing the organization, with the use of grading factors and according to the importance of each opportunities, threats, strengths and weaknesses; and according to the impact of each of them on the management of education in the organization, these factors were calculated and determined in the form of analysis tables.





Also, by using the analysis tables of internal and external factors and their combination, the most important strategic factors in the management of education in the organization are presented. In fact, by analyzing strategic factors, planners who make strategic decisions can limit strengths, weaknesses, threats, and opportunities to a smaller number of factors and develop various offensive (SO), contingent (ST), adaptive (WO) and defensive (WT) strategies by overlapping each factor.

Conclusion

The aim of this study was to analyze the factors affecting education management in educational organizations with emphasis on the educational approach. Findings of this study showed the effective factors in managing education in the organization in two categories of external and internal factors as well as strategic factors and strategies. According to the findings of this study, education management has a special place and importance in the organization, the effects of which directly appear on learners and its audience. Considering the situation and identifying the strengths and opportunities as well as the weaknesses and threats that exist in the education management process, the effective approaches to this process according to the SWOT model, indicate that the most important strengths (internal factors) that the organization faces with in education management: The use of new technologies in education, the quality of support programs and services, equipment and educational space, the quality of the scientific level of professors, teachers and learners and continuous educational pathology, which is found in Pali & Tafazoli's research (2021). which pointed to the impact of educational equipment and technologies and teaching aids on the rate of promotion of students' academic achievement and also is consistent with Shalian's research (2021) which deals with the relationship between teachers' communication skills and students' academic adjustment and academic well-being. It is also in line with the research of Sigil Morad et al. (2021) and Nasiri and Jahanian (2018) on weaknesses (internal factors), and share the result on the most important opportunities (external factors) in education management with Eghbali Barmchi's research. (2020) and Boak & Crabbe (2018).

تحلیل عوامل مؤثر بر مدیریت آموزش در سازمان با استفاده از روش SWOT (رویکردی تربیت گرایانه)

سجاد شهسواری

کارشناس ارشد، دانشکده اقتصاد، دانشگاه امام صادق، تهران، ایران

چکیده

پژوهش حاضر با هدف تحلیل عوامل مؤثر بر مدیریت آموزش در سازمان‌های آموزشی با تأکید بر رویکرد تربیت گرایانه انجام شد. روش تحقیق حاضر توصیفی در قالب روش سوات (SWOT) بود. جامعه آماری این پژوهش، کلیه مقالات و تحقیقات نزدیک به این موضوع با تأکید بر منابع محتوایی ۵ سال اخیر بوده است که توسط بانک‌های اطلاعاتی نمایه شده است. ابزار مورد استفاده، چک لیست محقق ساخته عوامل مؤثر بر مدیریت آموزش بود. با استفاده از آمار توصیفی به ارائه جداول‌های مربوط به عوامل مؤثر بر مدیریت آموزش در سازمان‌های آموزشی در دو دسته عوامل بیرونی و درونی و همچنین تحلیل عوامل استراتژیک (SFAS) پرداخته شد. یافته‌های این مطالعه نشان داد عدم توجه به خلاقیت، نوآوری و رشد فکری فرآگیران، حضور اساتید، مریبان و معلمان ناآشنا با مباحث تعلیم و تربیت، عدم شکوفایی استعدادهای فرآگیران در محیط آموزشی، تأکید بیشتر بر دروس نظری و تکالیف پر حجم و عدم انگیزه دهی و حرکت بخشی به فرآگیران از موانع و عوامل اصلی در مدیریت آموزش در سازمان می‌باشند. لذا برای برنامه ریزی و کاهش اثرات نامطلوب این عوامل می‌توان از راهکارهایی نظیر استفاده از فناوری‌های جدید در آموزش، افزایش کیفیت برنامه‌ها و خدمات پشتیبانی، تجهیزات و فضای آموزشی، افزایش کیفیت سطح علمی اساتید، مریبان، معلمان و فرآگیران، آسیب شناسی مستمر آموزشی و متناسب بودن نسبت اساتید، مریبان و معلمان به فرآگیران استفاده نمود.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۱/۱۱

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۱/۰۴/۲۵

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۵/۲۸

تاریخ انتشار آفلاین: ۱۴۰۱/۰۵/۲۸

کلید واژه‌ها:

مدیریت آموزش در سازمان،

تربیت گرایانه،

نظام آموزشی،

روش SWOT

لطفاً به این مقاله استناد کنید (APA): شهسواری، سجاد. (۱۴۰۱). تحلیل عوامل مؤثر بر مدیریت آموزش در سازمان با استفاده از روش SWOT (رویکردی تربیت گرایانه). *فصلنامه مدیریت و چشم انداز آموزش*. (۲(۴)، ۴۰-۶۵.

	https://doi.org/10.22034/jmep.2022.339896.1112	ناشر: انجمن مدیریت کسب و کار ایران
		نویسنده مسئول: سجاد شهسواری
	Creative Commons: CC BY 4.0	ایمیل: sajjadshahsavary@yahoo.com



مقدمه

امروزه، عصر مدیریت و رهبری است و موفقیت نهادها و سازمان‌ها تا حد زیادی به کارآیی و اثربخشی مدیریت بستگی دارد. ساخت نظام آموزشی هر کشوری در برگیرنده‌ی مجموعه‌ای از نیازهای سازمان‌های رسمی آن کشور بوده و عملکرد نظام آموزش و پرورش که مدیران آموزشی اداره آن را بر عهده دارند، نه تنها از نظر پیشرفت اقتصادی و اجتماعی مهم است، بلکه از نظر تاثیری که بر تحرک شغلی و انتظارات دارد، از اهمیت تعیین کننده‌ای برخوردار است. همچنین آموزش و پرورش، بهترین وسیله، برای ایجاد تغییر ارزش‌ها و رفتارها به شمار رفته و باعث می‌شود که افراد، به تناسب استعداد و رغبتی که دارند برای انجام خدمات اجتماعی و اقتصادی و کسب مشاغل و در نتیجه آسایش فردی مهیا شوند. از این رو از آغاز قرن اخیر، هیچ کشوری بدون توسعه در مؤسسات آموزشی و مدیران آموزشی تحصیل کرده و مجبوب، مراحل توسعه و پیشرفت را طی نکرده است. (Asemandareh & Bakht, 2022) رسیدن به قله‌های پیشرفت و توسعه در تمامی ابعاد آن؛ اعم از علمی، سیاسی، اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی، از بزرگترین دغدغه‌های ملت‌ها و جوامع گوناگون به ویژه طی چند قرن اخیر بوده است. عوامل متعددی در توسعه همه جانبه یک کشور نقش ایفاء می‌کنند که آموزش و به تبع آن نظامهای آموزشی از مهمترین این عوامل محسوب می‌شوند. نظام آموزشی در کشور نیز نقش تعیین کننده‌ای در توسعه کشور بر عهده دارد. (Abbaspour et al., 2019)

مدیریت در آموزش و پرورش، مثل سایر انواع مدیریت، در ابتدا وظیفه نسبتاً ساده‌ای تلقی می‌شود که شاید تنها شرط لازم برای ایفای آن داشتن تجربه کار بود. از این رو، اداره امور آموزشی و مدیریت مدارس، معمولاً به افرادی که حداقل چند سال سابقه معلمی داشتند و از صالحیت اخلاقی برخوردار بودند، سپرده می‌شد. به علاوه، منظور از مدیریت آموزشی، تفتیش و بازرسی و ایجاد هماهنگی از طریق اعمال مقررات، نظارت و کنترل بود. امروزه، مدیریت آموزشی به مفهوم رهبری و راهنمائی و اصلاح و تغییر مورد نظر است. از این رو، نیل به اهداف عالی آموزش و پرورش در هر جامعه‌ای، مستلزم تجدید سازمان و نوآندیشی در مدیریت نظام آموزشی است. (Sabokzehi & Bavar, 2022)

در قرن حاضر، با توسعه آموزش عمومی، تأسیس مدارس و مؤسسات آموزشی بزرگ و متعدد، گوناگون شدن برنامه‌های آموزشی، پیچیده‌تر شدن امر آموزش و پرورش و تخصصی شدن آن، اهمیت و ضرورت سازماندهی و مدیریت فعالیت‌های آموزشی به تدریج آشکار گردید. (Sabokzehi & Bavar, 2022) مدیریت آموزشی، در بین سایر انواع مدیریت‌ها از جایگاه ویژه‌ای برخوردار است. اگر آموزش و پرورش هر جامعه در رأس همه مسائل جامعه باشد، مدیریت آموزشی نیز با همان منطق، جایگاه مهمی در بهسازی و توسعه‌ی جامعه دارد. اگر مدیران آموزشی یک جامعه دارای دانش و مهارت‌های کافی باشند، بدون تردید، نظام آموزشی نیز از اثربخشی، کارائی و اعتبار بالایی برخوردار خواهد بود. (Sabokzehi & Bavar, 2022)

در جامعه‌ی ما به امر مدیریت سازمان‌های آموزشی، از نظر تربیت و ایجاد آمادگی‌های لازم در مسئولان، توجه زیادی نشده است. این کم توجهی نسبت به این امر خطیر، مشکلات مدیران رسمی تازه کار را موجب شده است. از طرفی چون لازم است هم عرض سایر امور اجتماعی، آموزش و پرورش نیز متحول گردد، لذا باید امور و مواردی که مسئولان و دست اnder کاران مؤسسات تربیتی با آنها سروکار دارند، دقیقاً بررسی شود تا موجبات موفقیت آنان و تسهیل پیشرفت امر خطیر تعلیم و تربیت فراهم گردد. (Sabokzehi & Bavar, 2022)

بنابراین امروزه سازمان‌های آموزشی بیش از پیش پیچیده شده‌اند و وظایف و نقش‌های متعددی را ایفا می‌کنند و این امر یکی از ویژگی‌های جوامع مدرن است که می‌توان آن‌ها را جوامع سازمانی¹ نامید. در مرکز ثقل جوامع سازمانی، رهبری و مدیریت قرار دارد، جایی که اعضاء برای رسیدن به اهداف خاص، گروه تشکیل می‌دهند و تعیین نحوه رسیدن به آن اهداف، مقابله با مسائل و مشکلات پیش آمده، تعیین استراتژی‌ها برای رسیدن به آن اهداف نیازمند دانش کافی و گستره از شرایط محیطی، نیازهای

دروني، راهبردهای رهبری و مدیریتی است. این امر برای سازمان‌های آموزشی اهمیت دو چندان دارد، چراکه این سازمان‌ها با توجه به توده‌ای شدن آموزش، باید طیف وسیعی از تقاضاهای اجتماعی را برآورده کنند. آن‌ها باید همزمان سازمان‌های آموزش دهنده، تولیده کننده دانش و پشتوانه فعالیت‌های اقتصادی و فرهنگی و در برخی از موارد فعالیت‌های سیاسی باشند. بدون وجود مدیریت آموزش، سازمان‌های آموزشی با مشکل انواع ناهمانگی مواجه می‌شود. Amin Mozaffari & Yousefi (Aqdam, 2013)

در نظام آموزشی و مدیریت آموزش در سازمان‌های آموزشی در ایران، آموزش همه جانبه جایگاه خاصی ندارد و عمدتاً اصلاحات آموزشی در دولت‌های مختلف با روی کارآمدن سلایق متفاوت، صورت گرفته که تأثیر چندانی در بهبود کیفیت امر آموزش نداشته و بیشتر معلمان کلیشه‌ای و قالبی، فکر و عمل کردن را به فرآگیران یاد داده و تقویت می‌کنند. شاکله محتوا آموزشی تقریباً در طول چهل سال گذشته یکنواخت بوده است و عمدتاً مبانی آموزشی را از ترجمه کتب کشورهای اروپایی برداشت کرده‌اند. تفکر یکنواخت علمی در کلاس‌های آموزشی در سطوح مختلف تا آنجاست که فرآگیران در روز اول کلاس به فکر سوالات آزمون هستند و توسط مریان و مدیران آموزشی، از امر مهم تربیت ارزشیابی و ارزیابی صورت نمی‌گیرد. موانع و عوامل بسیار زیادی را می‌توان برای این موضوع نام برد که این موانع و عوامل از جمله دغدغه‌هایی است که همیشه نظام‌های آموزشی برای رفع و ارائه راهکار برای آن‌ها تلاش می‌کنند. لذا برای رشد و ارتقای فرآیند مدیریت آموزش و رفع موانع و عوامل سر راه، ابتدا باید شناخت کامل و جامع از این عوامل داشته باشیم تا بتوانیم در گام بعدی به حل مسائل و ارائه راهکار پردازیم.

بنابراین شناخت کافی و جامع از عوامل و موانعی که در این مسیر وجود دارد، می‌تواند در تصمیم‌گیری‌ها و سیاست گذاری‌های آموزشی بسیار مؤثر باشد و به سیاست گذاران این حوزه کمک می‌کند تا بتوانند بر اساس نگاه دقیق و مبتنی بر واقعیت، امور آموزشی را رصد و برنامه ریزی‌های آموزشی را انجام دهند. لذا در این مقاله به دنبال عوامل مؤثر بر مدیریت آموزش در سازمان‌های آموزشی و تحلیل این عوامل می‌باشیم که با استفاده از مدل SWOT عوامل درونی و بیرونی مرتبط با مدیریت آموزش در سازمان‌های آموزشی احصاء و سپس به تحلیل استراتژیک راهبردهایی پرداخته می‌شود که برای بهبود و راهکار مدیریت آموزش در سازمان می‌توان از آن‌ها استفاده کرد. بنابراین سوالات اصلی مقاله عبارتند از:

۱. مهم‌ترین عوامل بیرونی (فرصت‌ها و تهدیدها) مرتبط با مدیریت آموزش در سازمان‌های آموزشی چیست؟
۲. مهم‌ترین عوامل درونی (نقاط قوت و ضعف) در ارتباط با مدیریت آموزش در سازمان‌های آموزشی چیست؟
۳. مهم‌ترین عوامل استراتژیک مدیریت آموزش در سازمان چیست؟
۴. راهبردهای مدیریت آموزش در سازمان چیست؟

ادبیات نظری:

مدیریت آموزشی^۱ در سازمان^۲ و رویکرد تربیت گرای^۳

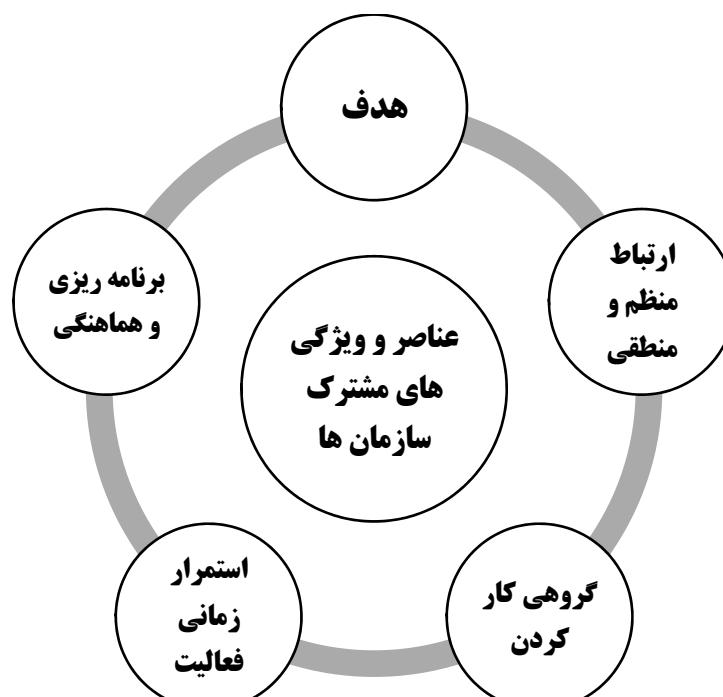
امروزه شرایط و اقتصادی جامعه به سمت و سویی رفته است که بدون در نظر گرفتن سازمان‌ها، اساساً در بسیاری از کارها و جریانات زندگی دچار مشکل خواهیم شد. جامعه امروز، جامعه سازمانی است. همه انسان‌ها به نحوی با سازمان سر و کار دارند. امروزه انواع خدمات و تولیدات مورد نیاز جامعه و مردم به وسیله سازمان‌های گوناگون فراهم می‌شوند. هر سازمانی با انجام دادن

1 Educational Administration

۲ در مبحث سازمان به دلیل گستردگی و تنوع موضوعات و همچنین تعاریف متعدد و مختلفی که در این زمینه وجود دارد، در این مقاله به اختصار از آن صحبت شده است و برای مطالعه بیشتر می‌توانید ر.ک به کتاب مدیریت عمومی، مبانی نظری و اصول مدیریت آموزشی، علاقه بند، ۱۳۸۶ و ۱۳۸۵

۳ پرداختن به موضوع تربیت به واسطه گستردگی و تنوع مطالعه خارج از موضوع این مقاله می‌باشد. در این مقاله صرفاً به صورت اختصار از تربیت بحث شده است تا در یافته‌ها و نتیجه گیری پژوهش مورد بهره برداری قرار گیرد.

وظایف چندگانه یا تخصصی، هدف‌های عام یا خاصی را برای جامعه و مردم محقق می‌سازد. (Alaghe band, 2007) مفهوم سازمان مثل بسیاری از مفاهیم علوم اجتماعی و انسانی، تعاریف گوناگونی دارد. آنچه که به عنوان عناصر و ویژگی مشترک سازمان‌ها مطرح است به صورت زیر است:



شکل ۱. عناصر و ویژگی‌های مشترک سازمان‌ها، منبع: علاقه بند، ۱۳۸۶

بنابراین سازمان عبارت است از هماهنگی معقول تعدادی از افراد که از طریق تقسیم وظایف و برقراری روابط منظم و منطقی، برای تحقق هدف و یا منظور مشترکی، به طور مستمر، فعالیت می‌کنند. لذا با توجه به این تعریف، سازمان‌ها دارای انواع مختلفی می‌باشند که با توجه به هدف به ارائه خدمات می‌پردازند؛ یکی از مهمترین سازمان‌ها که تقریباً تمامی افراد جامعه با آن مواجهه و برخورد داشته‌اند، سازمان‌های آموزشی می‌باشند. از آن جا که این سازمان‌ها به طور مستقیم در رشد و ارتقای فکر و اندیشه، دانش و اطلاعات و مهارت‌های مختلف برای افراد جامعه نقش آفرینی می‌کنند، از اهمیت و جایگاه ویژه‌ای برخوردار می‌باشند. بنابراین آموزش مدیران و آماده ساختن آنان برای ایفای نقش مدیریت در سازمان‌ها امری ضروری است. مدیریت آموزشی، در مقایسه با سایر حیطه‌های مدیریت، به لحاظ تاثیری که جریان و گردش فعالیت‌های آموزشی بر کیفیت فارغ‌التحصیلانی که وارد دوره‌های آموزش مدیریت می‌شوند، از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. توجه به مدیریت آموزشی در بر دارنده دو نتیجه آنی و آتی است. نتیجه آنی، حاصل از مدیریت کسانی است که شرایط و صلاحیت کار در سازمان‌های آموزشی را کسب کرده باشند. بهبود شرایط کار، افزایش رضایت و امنیت شغلی کارکنان، از سوی مدیران جهت هماهنگ ساختن تلاش‌ها، شکل دهی به امکانات و منابع موجود و تحقق اهداف سازمان اهمیت دارد. از این رو تقویت روحیه کارکنان، آمادگی برای شکوفایی، خلاصه^۱، نوآوری^۲ و تحرک کاری کارکنان از رویکردهای آنی مدیریت آموزشی است. از جمله نتایج آتی، توجه به مدیریت آموزشی، تأثیر به سزایی دارد که مدیران آموزشی می‌توانند در ذهن، شناخت، درک و فهم مدیران دیگری چون مدیران مالی و اداری، صنعتی و ... داشته

1 creative
2 innovation

باشند. رشد و بهبود کیفیت حرفه‌های مختلفی چون پزشکی، مهندسی، حقوق، ... و سایر مشاغل موجود در جامعه متأثر از صلاحیت و شایستگی مدیران آموزشی می‌باشد. (Bagheri, 2006)

درباره ضرورت وجود رشته مدیریت آموزشی در ساخت نظام آموزشی کشور اعتقاد بر این است که ساخت نظام آموزشی هر کشوری دربرگیرنده مجموعه‌ای از نیازهای سازمان‌های رسمی آن کشور است و عملکرد نظام آموزش و پرورش که مدیران آموزشی اداره‌ی آن را بر عهده دارند، نه تنها از نظر پیشرفت اقتصادی و اجتماعی، بلکه از نظر تأثیری که بر تحرک شغلی و انتظارات دارد، از اهمیت تعیین کننده‌ای برخوردار است. مدیریت آموزشی به عنوان یکی از ارکان اصلی آموزش در پاسخ به نیازهای آموزشی نقش حساسی را ایفا می‌کند، چرا که کیفیت هر کشوری به کیفیت نظام آموزشی آن بستگی دارد. (Saeedi et al., 2015) بنابراین مدیریت آموزشی، فراگردی اجتماعی است که مستلزم ایجاد، نگهداشتن، برانگیختن، کنترل کردن و وحدت بخشیدن نیروهای انسانی و مادی می‌باشد که به‌طور رسمی و غیررسمی در درون یک نظام واحد شکل و سازمان می‌یابند، تا هدف‌ها و مقاصد آموزشی را تحقق بخشنند. (Ebrahimzadeh, 2014)

در خصوص اهداف مدیریت آموزشی نیز باید بیان کرد که هدف کلی آموزش و پرورش در هر جامعه‌ای این است که هر فرد را طبق الگوی ارزش‌های فرهنگی، سیاسی، دینی و اجتماعی خود تربیت کرده و انسانی متناسب تحويل جامعه دهد. اهداف آموزش و پرورش به معنای اعم خود، سه نقش مهم در مدیریت آموزشی ایفا می‌کنند: اولًاً به فراگرد آموزش و پرورش جهت می‌دهند، ثانیاً انگیزه‌ی حرکت و فعالیت را به وجود می‌آورند و ثالثاً ملاک‌های کنترل و ارزشیابی فعالیت‌های آموزشی را ایجاد می‌نمایند. مدیریت آموزشی، باید قبل از هر چیز اهداف آموزش و پرورش را به خوبی شناخته و آنها را مورد بررسی قرار دهد و به کار بندد.

بنابراین مدیریت آموزشی به معنای عام، برنامه ریزی، سازمان دهی، هدایت، هماهنگی و نظارت و ارزشیابی فرآیند آموزش تعریف شده است. اما مدیریت به معنای خاص، به صورت‌های زیر تعریف می‌شود:

الف) مدیریت آموزشی، راهنمایی، مددکاری و ایجاد محیط مناسب برای فعالیت آموزشی است.

ب) مدیریت آموزشی، فرآگردی اجتماعی است که مستلزم ایجاد، نگهداشتن، برانگیختن، کنترل کردن و وحدت بخشیدن نیروی انسانی و مادی می‌باشد که به طور رسمی و غیر رسمی در درون یک نظام واحد شکل و سازمان می‌یابند، تا هدف‌ها و مقاصد آموزشی را تحقق بخشنند.

ج) مدیریت آموزشی، فرآیند هماهنگ کردن استعدادهای آدمی و بهره‌گیری از شرایط محیطی برای اهداف آموزشی است. لذا مدیریت آموزشی غالباً به معنی خاص، مورد نظر است. یعنی مدیریت آن بخشی از فعالیتهای سازمان‌های آموزشی است که مستقیماً با امر آموزش و پرورش و یادگیری مرتبط است. از جمله فعالیتهای مربوط به برنامه‌های آموزشی، مواد و محتوای دروس، روش‌ها و وسایل آموزشی، مشاوره و راهنمایی تحصیلی، اقدامات آموزشی مکمل، امور معلمان و دانش آموزان

پس مدیریت آموزشی با انسان‌ها سر و کار دارد و کار او انسان سازی است. باید رفتار انسان را بشناسد و روش‌های تغییر رفتار را بداند. نیاز به مدیریت و رهبری در همه‌ی زمینه‌های فعالیت اجتماعی، محسوس و حیاتی است. این نیاز، به ویژه در نظام‌های آموزش و پرورش که تماماً متعلق به نیروی انسانی است اهمیت بسیار دارد، زیرا آموزش و پرورش نقش اساسی در گردش امور جوامع انسانی و تداوم و بقای آن بر عهده دارد و رهبری و مدیریت اثر بخش، لازمه‌ی تهیه و اجرای برنامه‌های آموزشی و پرورشی است. مدیر با توجه به موقعیت استراتژیکی که دارد می‌تواند خانواده، سازمان، مدرسه، کشور یا هر مجموعه‌ای را که تحت مدیریت دارد را به استبدادی و غیر استبدادی، دموکراتیک و غیر دموکراتیک، استعمارگر و استعمار زده، دینی و سکولار، عقب مانده و پیشرفت، متمندن و غیر متمندن، ضعیف و قوی تقسیم و تبدیل کند چون الناس علی دین ملوک‌هم. این موضوع ارزش و اهمیت مدیر در پیک

مجموعه را بیش از پیش نمایان می کند به حدی که سرنوشت اعضا و محتویات آن گروه به میزان توانایی و قدرت رهبری مدیر وابسته است. استاد مطهری در اهمیت و نقش مدیر در جامعه فرمودند: مدیریت صحیح، از ضعیف‌ترین ملت‌های دنیا قویترین ملت‌ها را می‌سازد، آنچنان که رسول اکرم (ص) انجام داد و این معجزه رهبری بود. (Javanbakht, 2020)

امروزه از آنجا که در بسیاری از سازمان‌های آموزشی، صرفاً به مباحث آموزشی آن هم از نوع انتقال دانش و اندوخته‌های نظری و حفظیات به فراگیران اقدام می‌کنند و در نتیجه‌ی این فرآیند آموزشی، فراگیران عموماً به صورت ماشینی فقط مفاهیم و اطلاعات انباشته شده را در ذهن خود جای می‌دهند و پس از گذر از بردهای که در آن در حال آموزش بوده‌اند، بسیاری از این اندوخته‌ها و اطلاعات به فراموشی سپرده می‌شود، لذا از این رهگذر توجه به تربیت بسیار مهم و حیاتی است. بنابراین برای اینکه در فرآیند آموزشی، فراگیر به درستی مسیر را طی نماید و اندیشه و تفکر و خلاقیت او نیز به طور همزمان رشد نماید، نیاز است که دو مقوله تربیت و آموزش در کنار هم قرار گیرند.

در مورد تربیت، تعاریف متفاوت و مختلفی از اندیشمندان و افراد متخصص در این حوزه ارائه شده است و هر کدام از یک منظر خاص، به آن پرداخته‌اند. تربیت در فرهنگ اسلامی علاوه بر مفهوم پرورش، شامل تزکیه و پرورش معنوی نیز می‌شود، پس عهده دار حیات ملکوتی انسان نیز هست؛ در حالی که در کشورها و ملل مختلف جهان، پرورش، مفهوم مطلقی است که مطابق با عرف تعلیم و تربیت، تنها شامل رشد نیروهای جسمی، ذهنی و مهارت‌های مربوط به آن می‌شود و در واقع عهده دار تحقق توانایی‌های لازم در متربی برای اداره حیات فردی و اجتماعی خویش است. شهید مطهری (ره) معتقد‌نده تربیت عبارت است از پرورش دادن؛ یعنی استعدادهای درونی را که بالقوه در یکشی موجود است به فعل در آوردن و پروردن و لهذا تربیت فقط در مورد چاندارها یعنی گیاه و حیوان و انسان صادق است. این پرورش دادن‌ها به معنی شکوفا کردن استعدادهای درونی آن موجود است که فقط در مورد موجودات زنده صادق است و از همین جا معلوم می‌شود که تربیت باید تابع فطرت، یعنی تابع طبیعت و سرشتشی باشد. (Motahhari, 2012) ایشان در آغاز کتاب تعلیم و تربیت در اسلام عنوان می‌نماید که: تعلیم و تربیت بحث ساختن افراد انسان‌هاست. یک مکتب که دارای هدف‌های مشخص است و مقررات همه جانبه‌ای دارد و به اصطلاح سیستم حقوقی و سیستم اقتصادی و سیستم سیاسی دارد، نمی‌تواند یک سیستم خاص آموزشی نداشته باشد. (Shaykhani, Malakooti, 2013) در بررسی نظام سنتی تعلیم و تربیت اسلامی دو نکته بسیار مهم مشاهده می‌شود: نکته اول، پیدایش مفهوم خاص ارزش‌ها و جهت‌گیری‌های نهفته در واژه تربیت است. نکته دوم، جایگاه والای مفهوم تربیت است که در تمامی اجزا و ارکان نظام سنتی تعلیم و تربیت اسلامی مشاهده می‌شود و این جهت‌گیری و گستره مفهوم تربیت در نظام سنتی، تنها به خاطر تربیت افراد روحانی نبوده و نیست، بلکه رشته‌های پژوهشی، ریاضی، نجوم، ادبیات، فلسفه، تاریخ، جغرافیا و تمامی علوم مطرح در آن روزگار، از اشراف مفهوم تربیت بر تمامی اجزا و ارکان خود دور نبوده‌اند. اما از زمانی که افتراق بین تربیت و آموزش و برنامه‌های مربوط به آنها شروع شد، حوادث و نتایج ناگواری مانند معرفی جداگانه تربیت و آموزش در دستگاه آموزش و پرورش و اصولاً در دستگاه‌های تعلیم و تربیت رسمی کشور به وجود آمد.

پیشینه تحقیق

پالی و تفضلی (۲۰۲۱) در مطالعه‌ای با عنوان «بررسی تاثیر تجهیزات تکنولوژی‌های آموزشی و وسائل کمک آموزشی در میزان ارتقاء پیشرفت تحصیلی دانش آموزان پایه ششم شهرستان رودسر» نشان دادند تجهیزات تکنولوژی‌های آموزشی و وسائل کمک آموزشی بر میزان ارتقاء پیشرفت تحصیلی دانش آموزان تأثیر دارد و متغیرهای مزایای کاربرد تکنولوژی و تصورات کاربرد تکنولوژی بهترین پیش‌بینی کننده برای متغیر پیشرفت تحصیلی می‌باشند. برنامه‌ریزی به منظور ایجاد زیرساخت‌ها و استفاده بهینه از ابزار کمک آموزشی و فناوری‌های مورد نیاز توصیه می‌شود. (pali & tafazoli, 2021)

شالیان (۲۰۲۱) در مطالعه‌ای با عنوان «رابطه مهارت‌های ارتباطی معلمان با بهزیستی تحصیلی دانش آموزان با تأکید بر نقش میانجی سازگاری تحصیلی در مدارس دخترانه متوسطه اول شهرستان کاشمر» نشان داد که میان مهارت‌های ارتباطی معلمان و سازگاری تحصیلی و بهزیستی تحصیلی دانش آموزان، میان سازگاری تحصیلی دانش آموزان با بهزیستی تحصیلی آنها رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و سازگاری تحصیلی در رابطه میان مهارت‌های ارتباطی معلمان با بهزیستی تحصیلی دانش آموزان نقش میانجی داشته است. (shalian, 2021)

آقایی مطلق (۲۰۲۱) در مطالعه‌ای با عنوان «رابطه اخلاق حرفه‌ای استاد دانشگاه با رضایت شغلی و باورهای خودکارآمدی (مورد مطالعه استاد دانشگاه کرج)» نشان داد بین اخلاق حرفه‌ای استاد دانشگاه با رضایت شغلی و باورهای خودکارآمدی آنها رابطه وجود دارد و همچنین بین ابعاد اخلاق حرفه‌ای استاد دانشگاه با رضایت شغلی و باورهای خودکارآمدی آنها رابطه وجود دارد. براساس این یافه‌ها می‌توان به استاد توصیه کرد تا تلاش‌های خود را جهت استقرار فضای کاری اخلاق‌مدارانه به کار گیرند تا از این طریق توانمندی‌های خود را به ظهور رسانده و به ارتقای رضایت شغلی دست یابند. (aghiae, 2021)

اقبالي برمجي (۲۰۲۰) در مطالعه‌ای با عنوان «بررسی اثرات فرهنگ‌سازمانی بر ابعاد سازمان یادگیرنده (مورد مطالعه: دانشگاه‌های آزاد استان گیلان)» نشان داد فرهنگ‌سازمانی بر ابعاد سازمان یادگیرنده مؤثر است. بر اساس نتایج این مطالعه بهتر است نقش مؤثر فرهنگ‌سازمانی از سوی مدیریت سازمان‌های آموزشی موربدانگری جدی و تأکید قرار گیرد. (eghbali barmachi, 2020)

نصیری و جهانیان (۲۰۱۸) در مطالعه‌ای با عنوان «نقش خلاقیت در مدیریت آموزشی» بیان کردند که آموزش و سازمان‌های آموزشی مانند هر سازمان دیگری برای انطباق با شرایط محیطی، بهره مندی از پیشرفت‌های فناوری و همچنین پاسخگویی به نیازهای متنوع و گسترده گروه‌های هدف به الگو و ابزار کارآمد نیاز دارند. خلاقیت در عرصه تعلیم و تربیت موضوعی همه جانبه، وسیع و تأثیرگذار است که چنانچه به درستی شناخته و مدیریت شود می‌تواند در همه مسائل تعلیم و تربیت که مترتب بر اجزای نظام آموزشی است، ایفای نقش نماید. (Nasiri & jahanian, 2018)

بوک و کراب (۲۰۱۸) در مطالعه‌ای با عنوان «ارزیابی تأثیر آموزش مهارت‌های مربیگری بر رفتارهای سازمانی و فردی» به بررسی تأثیر مداخله آموزشی، به منظور توسعه و ترغیب استفاده از مهارت‌های مربیگری در یک سازمان غیرانتفاعی کوچک و ارزیابی عوامل مؤثر بر این تأثیر پرداخته است. این برنامه دارای مزایای فردی و سازمانی از جمله مهارت‌های تقویت شده در برقراری ارتباط و حل مسئله و درک بهتر طیف وسیعی از مشکلات مؤثر بر سازمان است. (Boak & Crabbe, 2018)

مرد (۲۰۱۷) در مطالعه‌ای با عنوان «نشانگرهای یک رهبر آموزشی موفق» به منظور شناسایی نشانگرهای یک رهبر آموزشی موفق در مدرسه و در چارچوب رویکرد کیفی و با استفاده از راهبرد پدیدارشناسی انجام شده، نشان داد که رهبر آموزشی موفق باید در ۵ مقوله تعیین جهت، مدیریت فرهنگ و جو سازمانی، نظارت ارزیابی آموزشی، مدیریت بر فرآیند یادگیری-یادگیری و رشد و توسعه حرفه‌ای ایفای نقش کند. (Mard et al, 2017)

کاظمی (۲۰۱۲) در مطالعه‌ای با عنوان «آموزش تربیت محور با تأکید بر نقش استاد و مربي» بر این موضوع تأکید کرده که تحول اساسی و پایدار در هر جامعه در گرو متحول شدن نظام تعلیم و تربیت آن جامعه و محور اصلی تحول و توسعه نظام تعلیم و تربیت، بهبود کیفیت کار معلمان و مریان می‌باشد. معلمان به عنوان پایه گذاران اندیشه‌های علمی و مبلغان ارزش‌ها و مسئولیت‌های اجتماعی، حرف اول را در تربیت منابع انسانی می‌زنند. تعلیم و تربیت در جمهوری اسلامی ایران بر مبنای اصول و ارزش‌های اسلامی به عنوان سرمایه‌ای والا و مایه‌ی کمال و تعالی انسان‌های مستعد قلمداد می‌گردد. بدیهی است نقش حقیقی افراد در جامعه اسلامی تنها با الهی شدن انگیزه‌ها و هدف‌ها و توان شدن آموزش و تربیت، محقق خواهد شد. (kazemi, 2012)

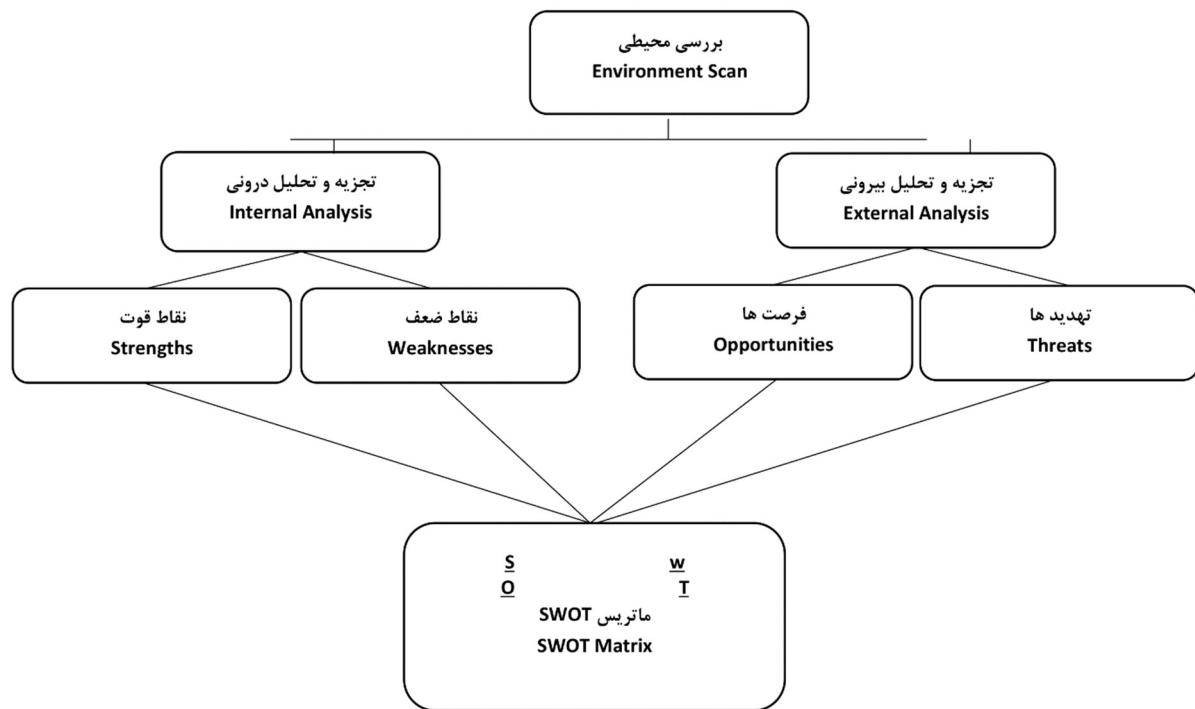
وجه تمایز این مقاله با سایر مقاله‌ها در دو موضوع می‌باشد: اولاً پرداختن به موضوع عوامل مؤثر در مدیریت آموزش در سازمان با استفاده از روش سوات (SWOT) است. به این معنا که در سایر مقالات به این موضوع با این نگاه پرداخته نشده است و به بحث

مدیریت آموزش با تکیه بر موارد فرستها و تهدیدها به عنوان عوامل بیرونی مؤثر برآن و نقاط قوت و ضعف به عنوان عوامل درونی مدیریت آموزش که در تصمیم گیری‌ها بسیار مؤثر و ضروری است؛ کمتر توجه شده است و ثانیاً این نگاه با رویکرد تربیت گرا انطباق داده شده است. بدین معنا که سعی شده است با توجه مهمترین اشکالی که در نظام آموزشی ما مبنی بر جدایی تربیت از آموزش است، عوامل بیشتر جنبه تربیتی داشته و غلبه بر نگاه تربیتی باشد.

روش تحقیق:

روش تحقیق توصیفی در قالب روش سوات (SWOT) است. جامعه آماری این پژوهش، کلیه مقالات و تحقیقات نزدیک به این موضوع با تأکید بر منابع محتوایی ۵ سال اخیر بوده است که توسط بانک‌های اطلاعاتی نمایه شده است. ابزار مورد استفاده، چک لیست محقق ساخته عوامل مؤثر بر مدیریت آموزش بود. با استفاده از آمار توصیفی به ارائه جدول‌های مربوط به عوامل مؤثر بر مدیریت آموزش در سازمان‌های آموزشی در دو دسته عوامل بیرونی و درونی و همچنین تحلیل عوامل استراتژیک (SFAS) پرداخته شد. پس از بررسی منابع مختلف و استفاده از دیدگاه متخصصان و کارشناسان، روش‌ها و تکنیک‌های زیادی برای تحلیل موارد راهبردی می‌توان به کار گرفت اما تحلیل SWOT متداول‌ترین آنهاست. (Ghanbari et al., 2015) تحلیل SWOT یک ابزار مهم پشتیبان تصمیم گیری است و به طور معمول به عنوان وسیله‌ای برای تحلیل محیط‌های بیرونی و درونی سیستم [سازمان] به کار می‌رود. (Kangas, 2003) تکنیک یا ماتریس SWOT ابزاری برای شناخت تهدیدها و فرصت‌های موجود در محیط خارجی یک سیستم [سازمان] و بازشناسی ضعف‌ها و قوت‌های داخلی آن به منظور سنجش وضعیت و تدوین راهبرد برای هدایت و کنترل آن سیستم [سازمان] است. در واقع، این روش بهترین استراتژی برای سازمان‌هاست. در واقع در این مدل دو نوع بررسی صورت می‌گیرد، یک بررسی درونی که در برگیرنده قوت‌ها و ضعف‌های داخلی سازمان است و امکان ارزیابی دقیق از منابع و محدودیت‌های سازمان را برای مدیریت فراهم می‌سازد. بررسی درونی باید با واقع‌بینی انجام گیرد، بدین معنی که در برآورد قوت‌ها اغراق نشود و ضعف‌های سازمان نادیده گرفته نشود. در چنین شرایطی مدیریت می‌تواند امکانات و محدودیت‌های سازمان را به درستی شناسایی و برنامه ریزی صحیحی را تنظیم و اجرا نماید. از سوی دیگر کل نگری برنامه ریزی استراتژیک ایجاد می‌کند که به محیط بیرونی سازمان توجه شود. از این رو مدیریت پس از بررسی درونی به ارزیابی تهدیدات و فرصت‌های محیط بیرونی می‌پردازد. بررسی بیرونی مواردی چون شرایط اقتصادی، سیاسی، فرهنگی و ... و موقعیت رقبا را برای مدیریت مشخص می‌سازد. تدوین استراتژی (راهبرد^۱) برای بهره بردن از فرصت‌ها یا نقاط قوت، نوعی حمله است، در حالی که طرح ریزی برای کاهش و یا حذف آسیب‌های ناشی از تهدیدها یا نقاط ضعف به معنای دفاع است. به همین دلیل باید برای تدوین استراتژی‌های گوناگون، آن‌ها را هماهنگ کرد. با استفاده از ماتریس SWOT می‌توان چهار نوع استراتژی ارائه کرد. (Amiri & Habibzadeh, 2015) از دیدگاه این مدل، یک استراتژی مناسب قوت‌ها و فرصت‌ها را به حداقل ممکن می‌رساند. برای این منظور، نقاط قوت، ضعف، فرصت‌ها و تهدیدها در چهار حالت کلی SO، WO، ST و WT پیوند داده می‌شوند. (Ebrahimzadeh & Ghasemzadeh, 2009)

^۱ استراتژی (راهبرد) را می‌توان مقایسه‌ای دانست که سازمان بین مهارت‌ها و منابع داخلی و فرست‌ها و رسیک‌ها می‌کند. این تکنیک نیز بر اساس اطلاعاتی که از ارزیابی عوامل درونی و بیرونی به دست آمده بنا می‌شود و فرست‌ها و تهدیدات بیرونی را با نقاط قوت و ضعف داخلی مقایسه می‌کند تا استراتژی‌هایی که متناسب با شرایط درونی سازمان بوده و اثرات وضعيت پیرامون سازمان را نیز در بر داشته باشد به دست دهد. (امیری، حبیب زاده، ۱۳۹۴، ص ۲۳)



شکل ۲. چارچوب تحلیلی SWOT (Ghanbari et al, 2015) منبع:

بنابراین راهبردهای چهارگانه ماتریس SWOT به شکل زیر می‌باشد:

جدول ۱. ماتریس SWOT و راهبردهای چهارگانه آن، منبع: جمع آوری مؤلف

	فرصت ها O	تهدید ها T
S	راهبردهای SO	راهبردهای ST
W	راهبردهای WO	راهبردهای WT



جدول ۲. معرفی راهبردهای چهارگانه SWOT. منبع: جمع آوری مؤلف

عنوان راهبرد	توضیح
راهبرد SO: تهاجمی، حداکثر - حداکثر	این راهبرد مربوط به وضعیت داخلی سازمان است و نقاط مثبت (توان و نقاط قوت) آن را ارزیابی می‌کند. این راهبرد می‌تواند یک حالت همافزایی در سازمان ایجاد کند. هر سازمانی مایل است در این موقعیت قرار داشته باشد تا بتواند با بهره‌گیری از توانمندی‌ها، استفاده از فرصت‌ها را به حداکثر برساند. (گرددھمايىي‌ها و ارائه تجارب موفق، همچنین طراحی دوره‌های آموزشی مانند مدیریت دانش، سازمان‌های یادگیرنده و غیره می‌تواند در این زمینه سودمند باشد)
راهبرد ST: اقتضایی، حداکثر - حداقل	این راهبرد مربوط به وضعیت خارجی سازمان است و نقاط مثبت (فرصت‌های) آن را در ارتباط با بیرون ارزیابی می‌کند. این راهبرد براساس توانمندی سازمان در مقابل تهدیدات بنا شده است و هدف آن افزایش توانمندی‌های موجود و کاهش تهدیدات با طراحی دوره‌های آموزشی است.
راهبرد WO: انطباقی، حداقل - حداقل	این راهبرد مربوط به وضعیت داخلی سازمان است و نقاط منفی (ضعف‌های) آن را ارزیابی می‌کند. هدف این راهبرد، کاهش نقاط ضعف و افزایش فرصت‌های است. گاه سازمان‌ها به دلیل برخورداری از ضعف‌های اساسی، امکان استفاده از فرصت‌های به دست آمده را ندارند، لذا طراحی دوره‌های آموزشی به منظور از بین بردن نقاط ضعف می‌تواند سازمان را در استفاده از فرصت‌ها توانمند کند.
راهبرد WT: دفاعی، حداقل - حداقل	این راهبرد مربوط به وضعیت خارجی سازمان است و نقاط منفی (تهدیدات پیش روی) آن را در ارتباط با بیرون ارزیابی می‌کند. هدف این راهبرد، کاهش تهدیدات تا حد امکان است. سازمانی که در معرض ورشکستگی قرار دارد می‌تواند با برگزاری دوره‌های مانند مدیریت راهبردی و ... از راهبردهای گوناگونی مانند انحلال، ادغام و تلاش برای بقا استفاده کند.

برای تجزیه و تحلیل در قالب این مدل، یکی از روش‌های مورد استفاده برای سازماندهی عوامل بیرونی در قالب مقوله‌های فرصت‌ها و تهدیدات و عوامل درونی اعم از قوت‌ها و ضعف‌هاست. این روش برای تجزیه و تحلیل عوامل مؤثر و فراروی یک سیستم [سازمان] با استفاده از عوامل درجه بندی با توجه به اهمیت داده شده به هر یک از عوامل تاثیرگذار است. برای تهیه و ساخت جدولی از این عوامل و چگونگی تاثیرگذاری آن بر کارکردهای مدیریت آموزش در سازمان و تحلیل آن مراحل زیر انجام گرفته است:

جدول ۳. تجزیه و تحلیل عوامل با استفاده از عوامل درجه بندی

ستون ۱ نام می‌بریم.	در این ستون (عوامل بیرونی و درونی)، مهم‌ترین قوت‌ها، ضعف‌ها، فرصت‌ها و تهدیدها فرار روی سازمان را
ستون ۲	در این ستون (وزن)، به هر یک از این عوامل و بر اساس اثر احتمالی آنها بر موقعیت استراتژیک فعلی سازمان (بر اساس نتایج یافته‌های حاصل از شناخت و تجزیه و تحلیل وضع موجود) وزنی از یک (مهم‌ترین) تا صفر (بی اهمیت‌ترین) می‌دهیم. هر چقدر وزن بیشتر باشد، تأثیر بر موقعیت کنونی و آینده آن سازمان بیشتر خواهد بود. (جمع ستون دو بدون توجه به تعداد عوامل، ۱ است)
ستون ۳	در این ستون (درجه بندی)، به هر عامل و بر اساس اهمیت و موقعیت کنونی سازمان به آن عامل خاص امتیازی از ۵(بسیار خوب) تا ۱(ضعیف)، (بر اساس نتایج یافته‌های حاصل از شناخت و تجزیه و تحلیل وضع موجود) می‌دهیم. این درجه بندی نشان می‌دهد که سازمان چگونه به هریک از عوامل پاسخ می‌دهد.
ستون ۴	در این ستون (امتیاز وزنی)، وزن را در درجه هر عامل (ستون ۲ ضرب در ستون ۳) ضرب می‌کنیم تا به این وسیله امتیاز وزنی آن به دست آید. به این ترتیب برای هر عامل، یک امتیاز وزنی از ۱ تا ۵ به دست می‌آید، که به طور متوسط این امتیاز عدد ۳ است
ستون آخر	سرانجام، امتیازات وزنی تمام عوامل بیرونی و درونی در ستون ۴ را به طور جداگانه با یکدیگر جمع می‌زنیم و امتیاز وزنی را محاسبه می‌کنیم. امتیاز وزنی کل نشان می‌دهد که یک سازمان چگونه به عوامل و نیروهای موجود و بالقوه در محیط بیرونی اش پاسخ می‌دهد. همیشه متوسط امتیاز وزنی کل در یک سازمان در یک زمینه، عدد ۳ است. چنانچه بالاتر از آن باشد، اهمیت آن بیشتر و اگر کمتر از آن باشد، از اهمیت و تاثیرگذاری کمتری برخوردار است.

در پژوهش حاضر، به منظور تدوین راهبردهای مطلوب برای مدیریت آموزش در سازمان با رویکردی تربیت گرا، از چارچوب جامع تدوین راهبرد SWOT(سوات) استفاده شده است. در این مدل، راهبردهایی ارائه شده است که برای انواع سازمان‌ها در اندازه گیری‌های گوناگون مناسب است و به طرحان راهبردی در شناسایی، ارزیابی و گزینش راهبردهای مناسب یاری می‌رساند. لازم به ذکر است در گردآوری داده‌ها از بررسی‌های استنادی، مطالعات و مشاهدات میدانی و پژوهش‌های مرتبط در این حوزه با توجه به فراوانی و وجه مشترک این عوامل در سازمان‌های آموزشی استفاده شده و به کمک اطلاعات گردآوری شده و تحلیل آن با استفاده از مدل سوات، نتایج حاصله از آن ارائه شده است.

یافته‌های تحقیق:

سؤال اول: مهم‌ترین عوامل بیرونی (فرصت‌ها و تهدیدها) مرتبط با مدیریت آموزش در سازمان‌های آموزشی چیست؟

نتایج تجزیه و تحلیل عوامل بیرونی^۱ مؤثر بر مدیریت آموزش در سازمان (EFAS)(پاسخ به سؤال اول تحقیق) در پاسخ به سؤال اول پژوهش مبنی بر اینکه مهمترین عوامل بیرونی (فرصت‌ها و تهدیدها) مرتبط با مدیریت آموزش در سازمان‌های آموزشی چیست؛ برای سازماندهی عوامل بیرونی در قالب مقوله‌های فرصت‌ها و تهدیدهای فرار روی سازمان، با استفاده

1 External factors analysis summary(EFAS)



از عوامل درجه بندی و با توجه به اهمیت هر یک از فرصت‌ها و تهدیدها و با توجه به میزان تاثیرگذاری هر یک از آن‌ها بر مدیریت آموزش در سازمان، محاسبه و به شرح جدول ذیل تعیین گردید:

جدول ۴. نتایج تجزیه و تحلیل عوامل بیرونی (فرصت‌ها)

ردیف	فرصت‌ها	وزن	درجه بندی	امتیاز وزنی
۱	تعیین اهداف بلندمدت، دقیق و مشخص در حوزه نظام آموزشی	/۱	۴	/۴
۲	توجه و اعتقاد کافی مسئولین کشور به امر آموزش	/۰۸	۳	/۲۴
۳	استفاده از ظرفیت‌های سازمان‌های مردم نهاد و خیرین	/۰۲	۲	/۰۴
۴	استفاده از ظرفیت‌های نخبگان کشوری در امر آموزش	/۰۳	۲	/۰۶
۵	متناوب سازی برنامه‌های آموزشی با نیازهای جامعه توسط مسئولین	/۰۹	۳	/۲۷
۶	اختصاص بودجه و اعتبارات مناسب و کافی به امر آموزش	/۰۷	۳	/۲۱
۷	استفاده از ظرفیت خانواده‌ها در امر آموزش	/۰۴	۲	/۰۸
۸	استفاده از ظرفیت رسانه‌ها برای ارتقای فرهنگ آموزشی	/۰۳	۲	/۰۶
۹	استفاده از ظرفیت‌های دستگاه‌های تعلیم و تربیت در کشور	/۰۶	۳	/۰۶
جمع				۱/۴۲

جدول ۵. نتایج تجزیه و تحلیل عوامل بیرونی (تهدید‌ها)

ردیف	تهدید‌ها	وزن	درجه بندی	امتیاز وزنی
۱	عدم وجود نگاه تربیت محور در مسئولین در رابطه با آموزش	/۰۸	۴	/۳۲
۲	تحت تأثیر بودن آموزش از فضای سیاسی کشور	/۰۵	۲	/۱
۳	اتکای هزینه‌های آموزشی به دولت و عدم استقلال	/۰۴	۳	/۱۲
۴	ناکارآمدی در نحوه و شیوه انتخاب مدیران	/۰۳	۲	/۰۶
۵	عدم انطباق اهداف و چشم اندازهای آموزشی با سیاست‌ها در این حوزه	/۰۱	۲	/۰۲
۶	نفوذ سیاست و اهداف بیگانگان در حوزه فرهنگ و برنامه‌های آموزش	/۰۲	۳	/۰۶
۷	جدایی دو امر تربیت و آموزش از یکدیگر	/۰۶	۴	/۲۴
۸	عدم توجه به معیشت و رفاه کارکنان آموزشی	/۰۳	۳	/۰۹
۹	عدم توجه و اولویت دهی به آموزش در برنامه ریزی مسئولین کشوری	/۰۲	۳	/۰۶
۱۰	انتخاب محیط‌ها و تکنولوژی‌های متفاوت آموزشی با توجه به	/۰۱	۳	/۰۳

افزایش اختلاف طبقاتی			
/۲۸	۴	/۰۷	نبود نظارت و ارزیابی و کنترل آموزشی توسط دستگاه‌های ذیربط
/۰۸	۲	/۰۴	ریل گذاری فرهنگ‌های اشتباه توسط مؤسسات آموزشی
/۰۴	۲	/۰۲	عدم هماهنگی و تناسب اهداف آموزشی در سازمان‌های مختلف
۱/۵		/۴۸	جمع*

*شایان ذکر است که جمع کل وزن امتیازات عوامل بیرونی ۱ و امتیاز وزنی آنها ۲/۹۲ است.

با توجه به جداول فوق مهم‌ترین فرصت‌هایی که در مدیریت آموزش، سازمان با آن مواجه است عبارتنداز: تعیین اهداف بلندمدت، دقیق و مشخص در حوزه نظام آموزشی با امتیاز وزنی ۴/ به عنوان اولین فرصت شناخته شده است، متناسب سازی برنامه‌های آموزشی با نیازهای جامعه توسط مسئولین با امتیاز وزنی ۲/ به عنوان دومین فرصت و توجه و اعتقاد کافی مسئولین به امر آموزش با امتیاز وزنی ۲/ به عنوان اولویت بعدی شناخته می‌شود. همچنین مهم‌ترین تهدیدهایی که سازمان می‌تواند با آن مواجه باشد عبارتنداز: عدم وجود نگاه تربیت محور در مسئولین در رابطه با آموزش با امتیاز وزنی ۳/ به عنوان اولین تهدید شناخته شد و نبود نظارت و ارزیابی و کنترل آموزشی توسط دستگاه‌های ذیربط با امتیاز وزنی ۲/ به عنوان دومین تهدید و جدایی دو امر تربیت و آموزش از یکدیگر در اولویت بعدی قرار گرفت.

سؤال دوم: مهم‌ترین عوامل درونی (نقاط قوت و ضعف) مرتبط با مدیریت آموزش در سازمان‌های آموزشی چیست؟

نتایج تجزیه و تحلیل عوامل درونی مؤثر بر مدیریت آموزش در سازمان (IFAS) (پاسخ به سؤال دوم تحقیق) در پاسخ به سؤال دوم پژوهش مبنی بر اینکه مهم‌ترین عوامل درونی (نقاط قوت و ضعف) مرتبط با مدیریت آموزش در سازمان‌های آموزشی چیست؛ برای سازماندهی و طبقه‌بندی عوامل درونی در دو مقوله نقاط قوت و ضعف، به منظور ارزیابی روش مدیریت و واکنش سازمان به این عوامل خاص، با توجه به اهمیت مورد انتظار در مدیریت آموزش در سازمان، بررسی و ضرایب تأثیر آن‌ها به تفکیک جدول زیر تعیین گردید:

جدول ۶. نتایج تجزیه و تحلیل عوامل درونی (نقاط قوت)

ردیف	نقاط قوت	وزن	درجه بندی	امتیاز وزنی
۱	کیفیت برنامه‌ها و خدمات پشتیبانی، تجهیزات و فضای آموزشی	/۰۵	۴	/۲
۲	کیفیت سطح علمی اساتید، مریبان، معلمان و فراگیران	/۰۶	۳	/۱۸
۳	کیفیت فعالیت‌های فراگیران	/۰۲	۲	/۰۴
۴	توجه به ویژگی‌های تربیتی و صلاحیت‌های اخلاقی اساتید و مریبان و معلمان	/۰۲	۲	/۰۴
۵	توجه به اصول و ویژگی‌های تربیت اسلامی در آموزش‌ها	/۰۱	۱	/۰۱
۶	توجه کافی به روش‌ها و مشوق‌های آموزشی	/۰۳	۲	/۰۶
۷	کیفیت محتوای قابل ارائه و بروزرسانی آن	/۰۴	۳	/۱۲

1 Internal factors analysis summary(IFAS)

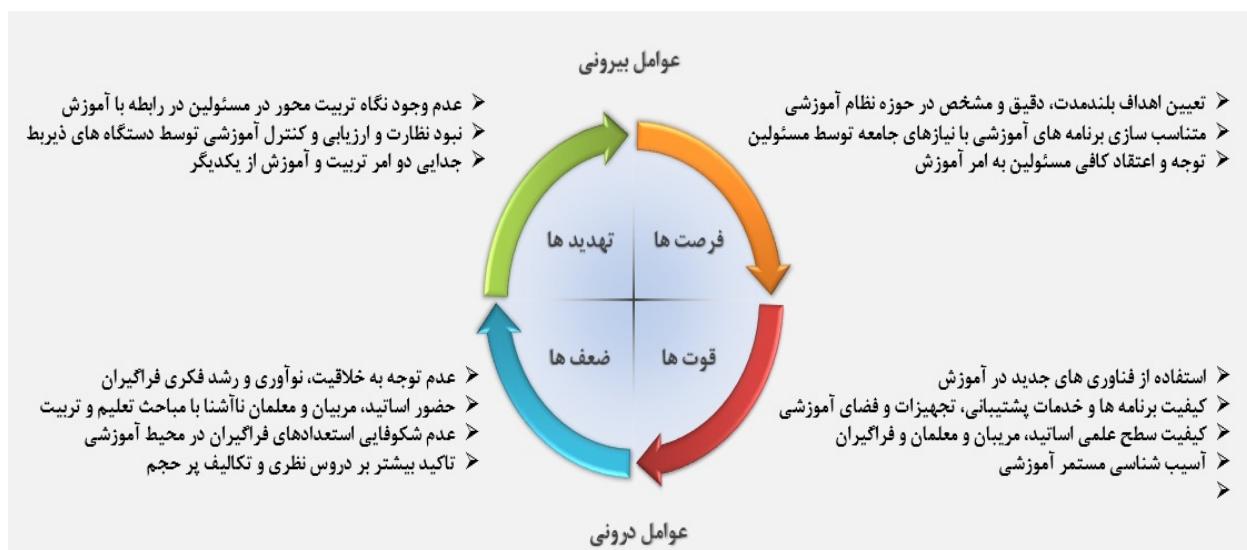
۱۲۴	۴	۱۰۶	استفاده از فناوری‌های جدید در آموزش	۸
۱۱۵	۳	۱۰۵	متناسب بودن نسبت اساتید، مریبان و معلمان به فرآگیران	۹
۱۰۴	۲	۱۰۲	برگزاری دوره‌های مهارت افزایی برای کادر آموزشی و والدین	۱۰
۱۱۸	۳	۱۰۶	آسیب‌شناسی مستمر آموزشی	۱۱
۱۰۸	۲	۱۰۴	استفاده از افراد نخبه و متخصص در جایگاه‌های آموزشی	۱۲
۱۳۴		۱۴۶	جمع	

جدول ۷. نتایج تجزیه و تحلیل عوامل درونی (نقاط ضعف)

ردیف	نقاط ضعف	وزن	درجه بندی	امتیاز وزنی
۱	حضور اساتید، مریبان و معلمان ناآشنا با مباحث تعلمی و تربیت	۱۰۶	۴	۱۲۴
۲	تاكید بیشتر بر دروس نظری و تکالیف پر حجم	۱۰۷	۳	۱۲۱
۳	ضعف در آین نامه‌های آموزشی	۱۰۴	۲	۱۰۸
۴	عدم توجه به نظریه‌های جدید در آموزش	۱۰۳	۲	۱۰۶
۵	عدم پیشرفت و پروزرسانی برنامه‌های آموزشی هم راستا با جامعه	۱۰۲	۲	۱۰۴
۶	عدم توجه به خلاقیت، نوآوری و رشد فکری فرآگیران	۱۰۷	۴	۱۲۸
۷	عدم شکوفایی استعدادهای فرآگیران در محیط آموزشی	۱۰۶	۴	۱۲۴
۸	نامناسب بودن فرآیند ارزشیابی آموزشی	۱۰۳	۲	۱۰۶
۹	استفاده از روش‌های نادرست در تنبیهات آموزشی	۱۰۱	۱	۱۰۱
۱۰	عدم توجه به خانواده فرآگیران و مشکلات آنها	۱۰۵	۲	۱۱
۱۱	اهمیت بیش از اندازه به سیستم نمره دهی	۱۰۲	۲	۱۰۴
۱۲	عدم انگیزه دهی و حرکت بخشی به فرآگیران	۱۰۳	۴	۱۱۲
۱۳	عدم تمرکز مدیران آموزشی در حوزه کاری خود به دلیل دغدغه‌های جانبی	۱۰۵	۴	۱۲
۱۴۸	جمع*	۱۵۴		

*شایان ذکر است که جمع کل وزن امتیازات عوامل درونی ۱ و امتیاز وزنی آنها ۳۰۲/۳ است.

بنابراین با توجه به جداول بالا مهمترین نقاط قوت در مدیریت آموزش در سازمان عبارتند از: استفاده از فناوری‌های جدید در آموزش با امتیاز وزنی ۲۴/۱ به عنوان اولین نقطه قوت و کیفیت برنامه‌ها و خدمات پشتیبانی، تجهیزات و فضای آموزشی با امتیاز وزنی ۲/۲ به عنوان دومین نقطه قوت و کیفیت سطح علمی اساتید، مریبان و معلمان و فرآگیران با امتیاز وزنی ۱۸/۱ و آسیب‌شناسی مستمر آموزشی نیز با امتیاز وزنی ۱۸/۱ در اولویت‌های بعدی قرار گرفتند. همچنین مهمترین نقاط ضعف در سازمان عبارتند از: عدم توجه به خلاقیت، نوآوری و رشد فکری فرآگیران با امتیاز وزنی ۲۸/۱ به عنوان اولین نقطه ضعف و حضور اساتید، مریبان و معلمان ناآشنا با مباحث تعلمی و تربیت با امتیاز وزنی ۲۴/۲ و عدم شکوفایی استعدادهای فرآگیران در محیط آموزشی با امتیاز وزنی ۲۴/۱ و تاكید بیشتر بر دروس نظری و تکالیف پر حجم با امتیاز وزنی ۲۱/۱ در اولویت‌های بعدی قرار گرفتند.



شکل ۳. عوامل بیرونی و درونی مدیریت آموزش در سازمان، منبع: مؤلف

سؤال سوم: مهم‌ترین عوامل استراتژیک مدیریت آموزش در سازمان چیست؟

تجزیه و تحلیل عوامل استراتژیک^۱ (SFAS) (پاسخ به سؤال سوم)

در این مدل، با استفاده از جدول‌های تجزیه و تحلیل عوامل درونی و بیرونی و ترکیب آنها، مهم‌ترین عوامل استراتژیک در مدیریت آموزش در سازمان ارائه شده است. در واقع، با تجزیه و تحلیل عوامل استراتژیک، برنامه ریزانی که تصمیم‌های استراتژیک را اتخاذ می‌کنند، می‌توانند نقاط قوت، نقاط ضعف، تهدیدها و فرصت‌ها را به تعداد کمتری از عوامل محدود نمایند. این کار با بررسی دوباره وزن‌های هر یک عوامل موجود در جدول‌های تجزیه و تحلیل عوامل درونی و بیرونی، انجام گرفته است. در واقع، سنگین‌ترین عوامل موجود در این دو جدول از حیث وزن، باید به جدول تجزیه و تحلیل عوامل استراتژیک منتقل شوند. (Ebrahimzadeh, Aghasizadeh, 2009)

1 Strategic factors analysis summary(SFAS)



جدول ۸ تجزیه و تحلیل عوامل استراتژیک (SFAS)

برنامه ریزی			امتیاز وزنی	درجه بندی	وزن	عوامل استراتژیک
بلند مدت	میان مدت	کوتاه مدت				
		*	۱/۲۴	۴	۰/۰۶	S1: استفاده از فناوری‌های جدید در آموزش
	*	*	۱/۲	۴	۰/۰۵	S2: کیفیت برنامه‌ها و خدمات پشتیبانی، تجهیزات و فضای آموزشی
		*	۱/۱۸	۳	۰/۰۶	S3: کیفیت سطح علمی اساتید، مریبیان، معلمان و فرآگیران و آسیب‌شناسی مستمر آموزشی
*	*	*	۱/۱۵	۳	۰/۰۵	S4: مناسب بودن نسبت اساتید، مریبیان و معلمان به فرآگیران
*			۱/۲۸	۴	۰/۰۷	W1: عدم توجه به خلاقیت، نوآوری و رشد فکری فرآگیران
*			۱/۲۴	۴	۰/۰۶	W2: حضور اساتید، مریبیان و معلمان ناآشنا با مباحث تعلیم و تربیت و عدم شکوفایی استعدادهای فرآگیران در محیط آموزشی
		*	۱/۲۱	۳	۰/۰۷	W3: تاکید بیشتر بر دروس نظری و تکالیف پرحجم
*	*		۱/۱۲	۴	۰/۰۳	W4: عدم انگیزه دهنده و حرکت بخشی به فرآگیران
*			۱/۴	۴	۰/۱	O1: تعیین اهداف بلندمدت، دقیق و مشخص در حوزه نظام آموزشی
*	*		۱/۲۷	۳	۰/۰۹	O2: مناسب سازی برنامه‌های آموزشی با نیازهای جامعه توسط مسئولین
*	*	*	۱/۲۴	۳	۰/۰۸	O3: توجه و اعتقاد کافی مسئولین کشور به امر آموزش
*	*	*	۱/۳۲	۴	۰/۰۸	T1: عدم وجود نگاه تربیت محور در مسئولین در رابطه با آموزش
*	*	*	۱/۲۸	۴	۰/۰۷	T2: نبود نظارت و ارزیابی و کنترل آموزشی توسط دستگاه‌های ذیربیط
*	*	*	۱/۲۴	۴	۰/۰۶	T3: جدایی دو امر تربیت و آموزش از یکدیگر
	*	*	۱/۱۲	۳	۰/۰۴	T4: انتکای هزینه‌های آموزشی به دولت و عدم استقلال

سؤال چهارم: راهبردهای مدیریت آموزش در سازمان چیست؟

تدوین راهبردها (پاسخ به سؤال چهارم)

با تداخل هر یک از عوامل با یکدیگر، به تدوین راهبردهای مختلف تهاجمی (SO)، افتراضی (ST)، انطباقی (WO) و بالاخره دفاعی (WT) می‌پردازیم.

راهبردهای تهاجمی (SO): در این راهبرد تمرکز بر نقاط قوت درونی و فرصت‌های بیرونی است که عبارتند از:

۱. افزایش کیفیت خدمات، تجهیزات و فضای آموزشی و استفاده از فناوری‌های جدید با کمک سازمان‌های مردم‌نهاد و خیرین و نخبگان و اختصاص بودجه و اعتبار کافی در سایه توجه مسئولین
۲. افزایش سطح علمی و صلاحیت‌های تربیتی و اخلاقی استاید، مربیان و معلمان و فراغیران با استفاده از ظرفیت‌های دستگاه‌های تعلیم و تربیت کشور
۳. افزایش کیفیت محتوا و آسیب‌شناسی مستمر آموزشی با هدف مناسب سازی برنامه‌های آموزشی با نیازهای جامعه
۴. توجه به اصول، روش‌ها و ویژگی‌های تربیت اسلامی در راستای اهداف بلندمدت نظام آموزشی
۵. برگزاری دوره‌های مهارت افزایی برای والدین جهت استفاده از ظرفیت خانواده‌ها در امر آموزش

راهبردهای اقتضائی (ST): در این راهبردها بر نقاط قوت درونی و تهدیدهای بیرونی متکرز بوده و شامل موارد زیر است:

۱. افزایش مهارت‌های تربیتی و اخلاقی استاید، مربیان و معلمان در جهت کاهش نگاه جدایی امر تربیت و آموزش از یکدیگر
 ۲. افزایش آسیب‌شناسی مستمر آموزشی در جهت کاهش آسیب‌های ناشی از عدم توجه و اولویت دهی به آموزش در برنامه‌ریزی مسئولین
 ۳. افزایش آسیب‌شناسی مستمر آموزشی در جهت کاهش تأثیرپذیری آموزش از فضای سیاسی کشور
 ۴. افزایش توجه به مباحث تربیت اسلامی در راستای جلوگیری از نفوذ فرهنگ بیگانه در برنامه‌ریزی‌های آموزشی
- راهبردهای انطباقی (WO):** در این راهبرد ضمن تاکید بر نقاط ضعف درونی، سعی بر بهره‌گیری از فرصت‌های بیرونی در جهت رفع نقاط ضعف فاروی مدیریت آموزش در سازمان بوده و در برگیرنده موارد زیر است:
۱. کاهش تاکید بر دروس نظری و تکالیف پر حجم و سیستم نمره دهی نامطلوب در راستای مناسب سازی برنامه‌های آموزشی با نیاز جامعه
 ۲. افزایش توجه به خلاقیت، نوآوری، انگیزه و شکوفایی استعدادهای فراغیران با استفاده از ظرفیت‌های نخبگانی و دستگاه‌های تعلیم و تربیت کشور
 ۳. کاهش دغدغه‌های جانبی مدیران آموزشی با اختصاص بودجه و اعتبار کافی

راهبردهای دفاعی (WT): این راهبرد بر رفع آسیب‌پذیری مدیریت آموزش در سازمان تاکید داشته که عبارتند از:

۱. تقویت آین نامه‌های آموزشی و استفاده از نظریه‌های جدید با توجه و اولویت دهی مسئولین در برنامه‌ریزی‌های آموزشی
۲. افزایش نظارت، ارزیابی و کنترل با تمرکز بر مدیران کارآمد



جدول ۹. ماتریس راهبردها و راهکارهای مدیریت آموزش در سازمان

تهدیدها	فرصت‌ها	
<p>۱. عدم وجود نگاه تربیت محور در مسئولین در رابطه با آموزش</p> <p>۲. تحت تأثیر بودن آموزش از فضای سیاسی کشور</p> <p>۳. اتكلای هزینه‌های آموزشی به دولت و عدم استقلال</p> <p>۴. ناکارآمدی در نحوه و شیوه انتخاب مدیران</p> <p>۵. عدم انطباق اهداف و چشم اندازهای آموزشی با سیاست‌ها در این حوزه</p> <p>۶. نفوذ سیاست و اهداف بیگانگان در حوزه فرهنگ و برنامه‌های آموزش</p> <p>۷. جدایی دو امر تربیت و آموزش از یکدیگر</p> <p>۸. عدم توجه به معیشت و رفاه کارکنان آموزشی</p> <p>۹. عدم توجه و اولویت دهی به آموزش در برنامه‌ریزی مسئولین کشوری</p> <p>۱۰. انتخاب محیط‌ها و تکنولوژی‌های متفاوت آموزشی با توجه به افزایش اختلاف طبقاتی</p> <p>۱۱. نبود نظارت و ارزیابی و کنترل آموزشی توسط دستگاه‌های ذیربطری</p> <p>۱۲. ریل گذاری فرهنگ‌های اشتباه توسط مؤسسات آموزشی</p> <p>۱۳. عدم هماهنگی و تناسب اهداف آموزشی در سازمان‌های مختلف</p>	<p>۱. تعیین اهداف بلندمدت، دقیق و مشخص در حوزه نظام آموزشی</p> <p>۲. توجه و اعتقاد کافی مسئولین کشور به امر آموزش</p> <p>۳. استفاده از ظرفیت‌های سازمان‌های مردم نهاد و خبرین</p> <p>۴. استفاده از ظرفیت‌های نخبگان کشوری در امر آموزش</p> <p>۵. متناسب سازی برنامه‌های آموزشی با نیازهای جامعه توسط مسئولین</p> <p>۶. اختصاص بودجه و اعتبارات مناسب و کافی به امر آموزش</p> <p>۷. استفاده از ظرفیت خانواده‌ها در امر آموزش</p> <p>۸. استفاده از ظرفیت رسانه‌ها برای ارتقاء فرهنگ آموزشی</p> <p>۹. استفاده از ظرفیت‌های دستگاه‌های تعلیم و تربیت در کشور</p>	<p>The diagram illustrates the SWOT matrix. It consists of four quadrants arranged in a diamond shape:</p> <ul style="list-style-type: none"> Top Left (Threats/OppORTUNITIES): Labeled "بیرونی" (External). Top Right (Opportunities/Strengths): Labeled "دروني" (Internal). Bottom Left (Strengths/Threats): Labeled "Zیربنی" (Internal). Bottom Right (Strengths/Opportunities): Unlabeled.
راهبرد ST	راهبرد SO	نقاط قوت
<p>۱. افزایش مهارت‌های تربیتی و اخلاقی اساتید، مریبان و معلمان در جهت کاهش نگاه جدایی امر تربیت و آموزش از</p>	<p>۱. افزایش کیفیت خدمات، تجهیزات و فضای آموزشی و استفاده از فناوری‌های جدید با کمک سازمان‌های مردم نهاد و</p>	<p>۱. کیفیت برنامه‌ها و خدمات پشتیبانی، تجهیزات و فضای آموزشی</p> <p>۲. کیفیت سطح علمی اساتید، مریبان،</p>

<p>یکدیگر</p> <p>۲. افزایش آسیب شناسی مستمر آموزشی در جهت کاهش آسیب‌های ناشی از عدم توجه و اولویت دهی به آموزش در برنامه ریزی مسئولین</p> <p>۳. افزایش آسیب شناسی مستمر آموزشی در جهت کاهش تأثیرپذیری آموزش از فضای سیاسی کشور</p> <p>۴. افزایش توجه به مباحث تربیت اسلامی در راستای جلوگیری از نفوذ فرهنگ بیگانه در برنامه ریزی‌های آموزشی</p>	<p>خیرین و نخبگان و اختصاص بودجه و اعتبار کافی در سایه توجه مسئولین</p> <p>۲. افزایش سطح علمی و صلاحیت‌های تربیتی و اخلاقی استادی، مریبان و معلمان و فراگیران با استفاده از ظرفیت‌های دستگاه‌های تعلیم و تربیت کشور</p> <p>۳. افزایش کیفیت محتوا و آسیب شناسی مستمر آموزشی با هدف مناسب سازی برنامه‌های آموزشی با نیازهای جامعه</p> <p>۴. توجه به اصول، روش‌ها و ویژگی‌های تربیت اسلامی در راستای اهداف بلند مدت نظام آموزشی</p> <p>۵. برگزاری دوره‌های مهارت افزایی برای خانواده‌ها در امر آموزش</p>	<p>معلمان و فراگیران</p> <p>۲. کیفیت فعالیت‌های فراگیران</p> <p>۴. توجه به ویژگی‌های تربیتی و صلاحیت‌های اخلاقی استادی و مریبان و معلمان</p> <p>۵. توجه به اصول و ویژگی‌های تربیت اسلامی در آموزش‌ها</p> <p>۶. توجه کافی به روش‌ها و مشوق‌های آموزشی</p> <p>۷. کیفیت محتوا قابل ارائه و بروزرسانی آن</p> <p>۸. استفاده از فناوری‌های جدید در آموزش</p> <p>۹. مناسب بودن نسبت استادی، مریبان و معلمان به فراگیران</p> <p>۱۰. برگزاری دوره‌های مهارت افزایی برای کادر آموزشی و والدین</p> <p>۱۱. آسیب شناسی مستمر آموزشی</p> <p>۱۲. استفاده از افراد نخبه و متخصص در جایگاه‌های آموزشی</p>
راهبرد WT	راهبرد WO	نقاط ضعف
<p>۱. تقویت آین نامه‌های آموزشی و استفاده از نظریه‌های جدید با توجه و اولویت دهی مسئولین در برنامه ریزی‌های آموزشی</p> <p>۲. افزایش نظارت، ارزیابی و کنترل با تمرکز بر مدیران کارآمد</p>	<p>۱. کاهش تاکید بر دروس نظری و تکالیف پر حجم و سیستم نمره دهی نامطلوب در راستای مناسب سازی برنامه‌های آموزشی با نیاز جامعه</p> <p>۲. افزایش توجه به خلاقیت، نوآوری، انگیزه و شکوفایی استعدادهای فراگیران با استفاده از ظرفیت‌های نخبگانی و دستگاه‌های تعلیم و تربیت کشور</p> <p>۳. کاهش دغدغه‌های جانبی مدیران آموزشی با اختصاص بودجه و اعتبار کافی</p>	<p>۱. حضور استادی، مریبان و معلمان نا آشنا با مباحث تعلیم و تربیت</p> <p>۲. تاکید بیشتر بر دروس نظری و تکالیف پر حجم</p> <p>۳. ضعف در آین نامه‌های آموزشی</p> <p>۴. عدم توجه به نظریه‌های جدید در آموزش</p> <p>۵. عدم پیشرفت و بروزرسانی برنامه‌های آموزشی هم راستا با جامعه</p> <p>۶. عدم توجه به خلاقیت، نوآوری و رشد فکری فراگیران</p> <p>۷. عدم شکوفایی استعدادهای فراگیران در محیط آموزشی</p> <p>۸. نامناسب بودن فرآیند ارزشیابی آموزشی</p>

	<p>۹. استفاده از روش‌های نادرست در تنبیهات آموزشی</p> <p>۱۰. عدم توجه به خانواده فراگیران و مشکلات آنها</p> <p>۱۱. اهمیت بیش از اندازه به سیستم نمره دهی</p> <p>۱۲. عدم انگیزه دهی و حرکت بخشی به فراگیران</p> <p>۱۳. عدم تمرکز مدیران آموزشی در حوزه کاری خود به دلیل دغدغه‌های جانبی</p>
--	--

بحث و نتیجه گیری

مطالعه حاضر با هدف تحلیل عوامل مؤثر بر مدیریت آموزش در سازمان‌های آموزشی با تاکید بر رویکرد تربیت گرایانه انجام شد. یافته‌های این مطالعه عوامل مؤثر در بر مدیریت آموزش در سازمان را در دو دسته عوامل بیرونی و درونی و همچنین عوامل استراتژیک و راهبردها نشان داد. از آنجا که امروزه شرایط جامعه به گونه‌ای است که سازمان‌ها در بسیاری از امورات و جریانات زندگی افراد نقش قابل توجه و درخوری دارند و با توجه به پیچیدگی‌های جامعه و همچنین نیازهای فراوان افراد به سازمان‌ها، باعث شده است که استفاده از آن‌ها اجتناب ناپذیر باشد. بنابراین جامعه امروز، جامعه سازمانی است و همه انسان‌ها به نحوی با سازمان‌ها در ارتباط هستند تا بتوانند از خدمات و تولیدات آن‌ها برای رفع نیازهای خود استفاده کنند. در سازمان‌های آموزشی، مدیریت آموزشی به عنوان یکی از ارکان اصلی آموزش در پاسخ به نیازهای آموزشی نقش حساسی را ایفا می‌کند، چرا که کیفیت هر کشوری به کیفیت نظام آموزشی آن بستگی دارد. همچنین امروزه از آنجا که در بسیاری از سازمان‌های آموزشی، صرفاً به مباحث آموزشی آن هم از نوع انتقال دانش و اندوخته‌های نظری و حفظیات به فراگیران اقدام می‌کند و در نتیجه‌ی این فرآیند آموزشی، فراگیران عموماً به صورت ماشینی فقط مفاهیم و اطلاعات انباشته شده را در ذهن خود جای می‌دهند و پس از گذر از بردهای که در آن در حال آموزش بوده‌اند، بسیاری از این اندوخته‌ها و اطلاعات به فراموشی سپرده می‌شود، لذا از این رهگذر توجه به تربیت نیز بسیار مهم و حیاتی است. بنابراین برای اینکه در فرآیند آموزشی، فراگیر به درستی مسیر را طی نماید و اندیشه و تفکر و خلاقیت او نیز به طور همزمان رشد نماید، نیاز است که دو مقوله تربیت و آموزش در کنار هم قرار گیرند.

با توجه به یافته‌های این پژوهش، مدیریت آموزش در سازمان از جایگاه و اهمیت ویژه‌ای برخوردار است که تاثیرات آن به صورت مستقیم بر فراگیران و مخاطبان آن بروز و ظهور پیدا می‌کند. با توجه به مشاهدات و مستندات، عوامل و موانع وجود دارد که بر فرآیند مدیریت آموزش در سازمان تاثیرگذار است. با توجه به بررسی وضعیت و شناسایی نقاط قوت و فرصت‌ها و همچنین نقاط ضعف و تهدیدهایی که در فرآیند مدیریت آموزش وجود دارد، رهیافت‌های مؤثر بر این فرآیند با توجه به مدل SWOT، بیانگر آن است که مهمترین نقاط قوت (عوامل درونی) که در مدیریت آموزش، سازمان با آن مواجه است عبارتنداز: استفاده از فناوری‌های جدید در آموزش، کیفیت برنامه‌ها و خدمات پشتیبانی، تجهیزات و فضای آموزشی، کیفیت سطح علمی اساتید، مریان و معلمان و فراگیران و آسیب شناسی مستمر آموزشی که این یافته با تحقیق پالی و تفضیلی (pali & tafazoli, 2021) که تأثیر تجهیزات و تکنولوژی‌های آموزشی و وسایل کمک آموزشی بر میزان ارتقاء پیشرفت تحصیلی دانش آموزان و متغیرهای مزایای کاربرد تکنولوژی و تصورات کاربرد تکنولوژی بهترین پیش‌بینی کننده برای متغیر پیشرفت تحصیلی اشاره داشت و همچنین با

تحقیق شالیان (shalian, 2021) که به ارتباط میان مهارت‌های ارتباطی معلمان و سازگاری تحصیلی و بهزیستی تحصیلی دانش آموزان پرداخت، مطابقت دارد.

مهم‌ترین نقاط ضعف (عوامل درونی) که در مدیریت آموزش، سازمان با آن مواجه است عبارتند از: عدم توجه به خلاقیت، نوآوری و رشد فکری فرآگیران، حضور اساتید، مریبان و معلمان ناآشنا با مباحث تعلیم و تربیت، عدم شکوفایی استعدادهای فرآگیران در محیط آموزشی، تاکید بیشتر بر دروس نظری و تکالیف پر حجم است که این یافته با تحقیق نصیری و جهانیان & Nasiri (2018) jahanian, 2018) که اشاره دارد خلاقیت در عرصه تعلیم و تربیت موضوعی همه جانبه، وسیع و تأثیرگذار است که چنانچه به درستی شناخته و مدیریت شود، می‌تواند در همه مسائل تعلیم و تربیت که مترقب بر اجزای نظام آموزشی است، ایفای نقش نماید، همسو است.

مهم‌ترین فرصت‌ها (عوامل بیرونی) که در مدیریت آموزش، سازمان با آن مواجه است عبارتند از: تعیین اهداف بلندمدت، دقیق و مشخص در حوزه نظام آموزشی، متناسب سازی برنامه‌های آموزشی با نیازهای جامعه توسط مسئولین، توجه و اعتقاد کافی مسئولین به امر آموزش و همچنین مهمترین تهدیدها (عوامل بیرونی) که سازمان می‌تواند با آن مواجه باشد عبارتند از: عدم وجود نگاه تربیت محور در مسئولین در رابطه با آموزش، نبود نظارت و ارزیابی و کنترل آموزشی توسط دستگاه‌های ذیربطری، جدایی دو امر تربیت و آموزش از یکدیگر است که این یافته‌ها با تحقیق اقبالی برمجی (Boak & Crabbe, 2018) eghbali barmachi, 2020) که اشاره به تأثیر فرهنگ سازمانی بر ابعاد سازمان یادگیرنده می‌کند و همچنین با تحقیق بوک و کраб (Boak & Crabbe, 2018) که به بررسی تأثیر مداخله آموزشی، به منظور توسعه و ترغیب استفاده از مهارت‌های مریگری در یک سازمان می‌پردازد و همچنین با تحقیق کاظمی (kazemi, 2012) که بر این موضوع تأکید کرده که تحول اساسی و پایدار در هر جامعه در گرو متحول شدن نظام تعلیم و تربیت آن جامعه و محور اصلی تحول و توسعه نظام تعلیم و تربیت، بهبود کیفیت کار معلمان و مریبان می‌باشد و معلمان به عنوان پایه‌گذاران اندیشه‌های علمی و مبلغان ارزش‌ها و مسئولیت‌های اجتماعی، حرف اول را در تربیت منابع انسانی می‌زنند و تعلیم و تربیت در جمهوری اسلامی ایران بر مبنای اصول و ارزش‌های اسلامی به عنوان سرمایه‌ای والا و مایه‌ی کمال و تعالی انسان‌های مستعد قلمداد می‌گردد، اشتراک نتیجه دارد.

Reference

- Abbaspour, A., Maidanipour, K., Khorsandi, A., Barzavian, S., (2019). Linking theory and practice in educational management: Exploring interaction School principals with university professors. *Journal of School Administration*, 3. (In Persian)
- Aghaie motlagh, R. (2021). The Relationship between Professional Ethics of University Professors and Job Satisfaction and Self-Efficacy Beliefs (Case Study of Karaj University Professors). *Management and Educational Perspective*, 2(4), 37-53. doi: 10.22034/jmep.2021.260115.104. (In Persian)
- Alaghband, A. (2007). General Management, Tehran, CA: Ravan Publication. (In Persian)
- Amin Mozaffari, F., Yousefi Aghdam, R. (2013), Factors affecting the role of department heads in the case study of Tabriz University, *Journal of Research and Planning in Higher Education*, 72, 143-164. (In Persian)
- Amiri, N., Habibzadeh, A. (2015), Analysis of the status of virtual social networks based on the SWOT model, *Journal of Socio-Cultural Strategy*, 17, 7-35. (In Persian)
- Asemandareh, A. (2022). Educational Management in the Perspective of Pragmatism. *Journal of New Approaches in Educational Sciences (JNAES)*, 4(1). doi: 10.22034/NAES.2021.287118.1129. (In Persian)
- Bagheri, S. (2006). Importance and role of educational management in the organization process. *Military Science and Tactics*, 3(5), 89-98. (In Persian)
- Eghbali barmachi, T. (2020). Investigating the effects of organizational culture on the dimensions of the learning organization (Case study: Azad universities of Guilan province). *Management and Educational Perspective*, 2(2), 77-95. doi: 10.22034/jmep.2020.243532.1029. (In Persian)
- Boak, G., Crabbe, S. (2018). Evaluating the impact of coaching skills training on individual and corporate behaviour, *European Journal of Training and Development*. 18, 2-22, <http://ray.yorksj.ac.uk/id/eprint/3597>

- Ghanbari, M., Razavinejad, M. (2015). A Study and Analysis of Afghan Immigrant Management Strategies in Khorasan Razavi Using the SWOT-ANP Model, *Journal of Human Geographical Research*, 49(2), 289-305. (In Persian)
- Javanbakht, M. (2020). Investigating the dimensions of goals and tasks of educational management based on the principles and methods of educational management. *Journal of New Achievements in Humanities Studies*, 34(3), 119-129. (In Persian)
- Kangas, J., Kurtila, M., Kajanus, M. and Kangas, A. (2003), Evaluation the Management Strategies of a forestland Estate the S-O-S Approach, *Journal of Environmental Management*, 69(4), 349–358. <https://doi.org/10.1016/j.jenvman.2003.09.010>
- Kazemi, B., (2012), Education-Based Education with Emphasis on the Role of Teacher and Instructor, *Journal of morabian*, 42, 73-86. <https://www.noormags.ir/view/fa/articlepage/915830>. (In Persian)
- Mard, M., Zainabadi, H., Arasteh, H. (2017), Indicators of a successful educational leader; Findings of a phenomenological study, *Journal of School Management*, 5(2), 128-109. doi: JSA-1707-1182 (R3). (In Persian)
- Mohammadi, M. (2015), Identifying the components of the model of Islamic education and training of institutional managers in Iran, *Journal of Islamic Management*, 26(2), 133-155. <https://www.sid.ir/fa/journal/ViewPaper.aspx?id=486747> (In Persian)
- Motahari, M. (2012). Education and Islamic Development, Tehran, CA: Binesh Motahar Publications. <https://bineshemotahar.ir>. (In Persian)
- Nasiri, M., Jahanian, R. (2018).The role of creativity in educational management, *Journal of Applied Studies in Management and Development Sciences*, 2, 19-24. <https://www.noormags.ir/view/fa/articlepage/1372278> (In Persian)
- Pali, S., Tafazoli, S. (2021). Investigating the effect of educational technology equipment and teaching aids on the rate of promotion of sixth grade students in Rudsar. *Management and Educational Perspective*, 3(1), 1-29. doi: 10.22034/jmep.2021.243998.1031 (In Persian)
- Sabokzehi, M., Bavar, S. (2022). Investigating the necessity and importance of paying attention to educational management. *Journal of New Research Approaches in Management and Accounting*, 83(5). <http://www.majournal.ir>. ISSN: 2588-4573 (In Persian)
- Saeedi Rezvani, M., Bahremand, A. (2009), A Reflection on Educational Management Educability: Criticisms and Views, *Journal of Educational Studies and Psychology*, 212-197. <https://www.sid.ir/fa/journal/ViewPaper.aspx?id=114234> (In Persian)
- Shalian, J. (2021). Relationship between Teachers' Communication Skills and Students' Academic Well-being with Emphasis on the Mediating Role of Academic Adjustment in Girls' High Schools in Kashmar. *Management and Educational Perspective*, 3(1), 167-195. doi: 10.22034/jmep.2021.282353.1056. (In Persian)
- Sheikhani, M., Malakouti, M. (2013). Education based on verses and hadiths from the perspective of Shahid Motahari, *Journal of Siraj Munir*, 11(3), <https://www.noormags.ir/view/fa/articlepage/1017551>. (In Persian)



Research Paper

Explaining the relationship between emotional intelligence and self-management with organizational innovation

Kobra Eshkor Vakili¹, Seyedsadra nojabaei²

1- M.Sc. in Educational Sciences, Islamic Azad University, Tonekabon Branch, Tonekabon, Iran

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

Receive:

20 May 2022

Revise:

10 June 2022

Accept:

12 July 2022

Published online:

12 July 2022

Keywords:

emotional intelligence,
self-management,
organizational innovation,
social awareness.

Abstract

The current research has been conducted with the aim of explaining the relationship between emotional intelligence and self-management with organizational innovation of health network employees of Tonkabon city. The research method was descriptive-correlative in nature, and applicable in terms of purpose. The statistical population of the research was made up of 181 employees of Tonkabon health network. For this purpose, 123 employees of the mentioned department were selected as the statistical sample of the study by simple random sampling method. In this research, three standard questionnaires of emotional intelligence by Nwaka and Ahayuzu (2009), self-management skills by Manz et al. (2000), and organizational innovation by Amid et al. (2002) were used. The findings of the research showed that the research model had a favorable fit and indicated that emotional intelligence and self-management were directly related to the organizational innovation of employees. The results of the research also showed that the components of social awareness and reward had the highest correlation with organizational innovation.

Please cite this article as (APA): Eshkor Vakili, K., & nojabaei, S. (2022). Explain the relationship between emotional intelligence and self-management with organizational innovation. *Management and Educational Perspective*, 4(2), 66-84.

Publisher: Iranian Business Management Association	https://doi.org/10.22034/jmep.2022.343233.1119	
Corresponding Author: Seyedsadra Nojabaei		
Email: seyedsadranojabaei@gmail.com	Creative Commons: CC BY 4.0	



Extended Abstract

Introduction

Emotional intelligence is among the features that can help managers in the field of design and new thinking and compromise and adaptation to new conditions, especially in the field of decision-making in critical and undetermined conditions (Enayat Sani, 2018). In order to survive in the new paradigm of competition, organizations must look at innovation as a necessary strategy in the current era and, while recognizing environmental changes and developments, identify organizational indicators that influence organizational innovation in order to deal with them, and give the most appropriate answers to these changes (Akbari Zanjani, B. 2016).

Another category that causes employees' innovation in the organization is their self-management. Self-management is the foundation on which other management skills are built. In other words, intrapersonal skills are the introduction to interpersonal skills; and knowing and managing others requires knowing and managing yourself. This process is a sequential strategy through which individuals and employees of a group encourage and guide themselves to achieve a specific behavior and desired result (Mirkarimi, 2015). Self-management is a process in which employees in the organization motivate, guide, and direct themselves in order to achieve behavior, performance, or a special goal, or in the process of achieving them (Mirsafian, 2018; Bues, 2013).

Considering that emotional intelligence and self-management can play an important role in employee innovation and organizational performance, the researcher in this research seeks to answer the question whether there is a relationship between emotional intelligence and self-management with organizational innovation in the employees of Tonkabon health network.

Theoretical framework

Emotional intelligence is a factor that motivates a person when he fails, and due to having high social skills, leads to establishing a good relationship with people (Safari, 2020). Today, emotional intelligence has been explained as a type of intelligence that includes both the accurate understanding of one's own emotions and the accurate interpretation of the emotional states of others. He is aware of his feelings and how he controls and manages them. The remarkable thing about emotional intelligence is that the abilities of emotional intelligence are not inherent, they can be learned (Aflakifard, 2020).

Self-management is an orderly process through which individuals and employees of a group encourage and guide themselves to achieve a specific behavior and desired result (Mousavi & Sardari, 2019). The root of this concept goes back to the theories related to the impact on themselves, in which the emphasis on themselves is to find ways to control themselves and manage themselves (Heydari & Dasht, 2021).

Innovation refers to the ability to combine resources in a new way to create goods and new production methods and open new markets and even sometimes reorganize the industry (Azeem et al, 2021).

Jena & Goyal (2022) in their research investigated the sequential mediating effect of individual-group fit and adaptive performance in the relationship between emotional intelligence and employee innovation, and concluded that intelligence leads to better performance and ultimately organizational innovation, and individual- Group fitness and adaptive function change the strength of this effect incrementally.

Ziaeи et al. (2022) investigated the relationship between organizational innovation and emotional intelligence with organizational commitment. The results of this research, which was conducted among the librarians of public libraries in Rasht city, showed that



organizational innovation is a positive and significant predictor of organizational commitment, and emotional intelligence is a positive and significant predictor of organizational commitment.

Methodology

The research method is descriptive-correlative in nature, and applicable in terms of purpose. The statistical population of the research was made up of 181 employees of Tonkabon health network. A number of 123 people were selected as the statistical sample of the study based on the Karjesi and Morgan table and by simple random sampling. In order to collect data related to the variable of emotional intelligence, the questionnaire by Nwaka and Ahayouzo (2009); and for the variable of self-management skills, the questionnaire of Manz et al. (2000); and for the variable of organizational innovation, the questionnaire of Amid et al. (2002) were used.

Discussion and Results

In order to investigate the hypothesis of the research, the modeling of structural equations, the method of structural equation modeling with the help of spss software was used to test the hypotheses from inferential statistics. Then PLS software was used to test the hypotheses or the conceptual model of the research, and the results showed that the path coefficient of the relationship between emotional intelligence and organizational innovation is (0.241). The t-statistic for this coefficient is also (5.271) and its value is more than the significance threshold, i.e. (1.96). Therefore, the first hypothesis based on the relationship between emotional intelligence and organizational innovation is confirmed. The path coefficient of the strength of the relationship between self-management and organizational innovation is (0.559). The t-statistic for this coefficient is also (5.631) and its value is more than the threshold of significance i.e. (1.96). Therefore, the second hypothesis based on the relationship between self-management and organizational innovation is confirmed.

Conclusion

The present research was conducted with the aim of explaining the relationship between emotional intelligence and self-management with organizational innovation of employees of Tonkabon health network. This finding is consistent with the results of Mardani (2018) and Younesifar et al. (2014); Emotional intelligence is a set of abilities which helps us to establish a friendly and tolerant relationship with others in our personal or professional life. Emotional intelligence alone is the biggest factor for predicting a person's performance in the work environment and the strongest force for leadership and success. Characteristics such as the ability to excite and arouse oneself, endurance and stability against failure, not losing the spirit of empathy and hope are related to emotional intelligence. Creativity and innovation are essential elements in maintaining the life and movement of any society in an organizational environment (Singhai & Agrawal, 2021). Self-management is an orderly process through which individuals and employees of a group encourage and guide themselves to achieve a specific behavior and desired result (Arif & Akram, 2019). Increasing self-awareness and behavioral management, setting personal goals, self-encouragement and self-punishment, visualization of successful performance are the characteristics of people with self-management skills. Self-management skills are critical to exhibit innovative behavior (Heydari & Dasht, 2021). In this regard, the following practical suggestions can be proposed: The value of applying knowledge and performance pressure as a whole provides a suitable environment for the implementation of emotional



intelligence and innovation, which is suggested to be given more attention and more detailed planning. Sufficient care should be taken in attracting and recruiting human resources to their self-management category, and then, continuous training and necessary skills should be designed to maintain and update the knowledge of these resources and strengthen their memory and individual innovation. In terms of informing and empowering employees in the field of intelligence and its types, especially emotional intelligence, the heads of the Tonkabon health network have made the necessary arrangements, including holding a workshop on emotional intelligence and its effects on the organization, in order for the employees to achieve organizational learning and become a learner organization, and finally do organizational innovations; because emotional skills can be used to create a favorable environment for learning and effective communication in organizations.

تبیین رابطه هوش عاطفی و خود مدیریتی با نوآوری سازمانی

کبری اشکور و کیلی^۱، سید صدرا نجایی^۲

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

۲- استادیار گروه روان شناسی، واحد تنکابن، دانشگاه آزاد اسلامی، تنکابن، ایران.

چکیده

پژوهش حاضر با هدف تبیین رابطه هوش عاطفی و خود مدیریتی با نوآوری سازمانی کارکنان شبکه بهداشت شهرستان تنکابن انجام گرفته است. جامعه آماری پژوهش را کارکنان شبکه بهداشت شهرستان تنکابن به تعداد ۱۸۱ نفر تشکیل دادند. به همین منظور تعداد ۱۲۳ نفر از کارکنان اداره مذکور به روش نمونه گیری تصادفی ساده به عنوان نمونه آماری پژوهش انتخاب شدند. روش تحقیق به لحاظ ماهیت، توصیفی- همبستگی و از حیث هدف کاربردی بود. در این پژوهش از سه پرسشنامه استاندارد هوش عاطفی نواکا و آهایزو (۲۰۰۹)، مهارت‌های خود مدیریتی مانز و همکاران (۲۰۰۰) و نوآوری سازمانی آميد و همکاران (۲۰۰۲) استفاده شد. روایی پرسشنامه‌ها براساس روایی محتوای با استفاده از نظر صاحب نظران، صوری بر مبنای دیدگاه تعدادی از جامعه آماری و سازه با روش تحلیل عاملی تأییدی مورد بررسی قرار گرفت و تأیید شد. پایایی پرسشنامه‌ها با روش ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب برای هوش عاطفی ۰/۹۲، مهارت‌های خود مدیریتی ۰/۹۵ و نوآوری سازمانی ۰/۹۶ برآورد شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها در دو سطح آمار توصیفی و آمار استنباطی انجام گفت. بدین صورت جهت آزمون فرضیه‌های تحقیق، ابتدا از آزمون کولموگروف اسپیرنوف جهت بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها و تکنیک معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزار آماری اسماارت پی.آل. اس استفاده شد. یافته‌های پژوهش نشان داد که مدل پژوهش از برآذش مطلوبی برخوردار بوده و حاکی از آن است که هوش عاطفی و خودمدیریتی به صورت مستقیم با نوآوری سازمانی کارکنان رابطه داشته‌اند. نتایج پژوهش نیز نشان داد که مؤلفه‌های آگاهی اجتماعی و پاداش دارای بیشترین میزان همبستگی با نوآوری سازمانی بوده‌اند.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۲/۳۰

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۱/۰۳/۲۰

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۴/۲۱

تاریخ انتشار آنلاین: ۱۴۰۱/۰۴/۲۱

کلید واژه‌ها:

هوش عاطفی،

خود مدیریتی،

نوآوری سازمانی،

آگاهی اجتماعی.

لطفاً به این مقاله استناد کنید (APA): اشکور و کیلی، کبری، نجایی، سید صدرا. (۱۴۰۱). تبیین رابطه هوش عاطفی و خود مدیریتی با نوآوری سازمانی. فصلنامه مدیریت و چشم انداز آموزش. (۲(۴)، ۶۶-۸۴.

	https://doi.org/10.22034/jmep.2022.343233.1119	ناشر: انجمن مدیریت کسب و کار ایران
		نویسنده مسئول: سید صدرا نجایی
	Creative Commons: CC BY 4.0	ایمیل: eyed.sadranojabaei@gmail.com



مقدمه

در شرایط پیچیده و متغیر کنونی که ناشی از جهانی سازی، تسریع در پیشرفت‌های تکنیکی و توسعه تکنولوژی‌های اطلاعاتی است، لزوم طرح و مطالعه مجموعه‌ای از مفاهیم و نظریه‌ها و تئوری‌هایی که هدف از آنها نوآوری سازمانی است، بر همگان آشکار است (Arif.k & Akram,2018). نوآوری نه تنها در بعد فردی و شخصی، بلکه در بعد سازمانی و اجتماعی نیز از جایگاه ممتاز و ویژه‌ای برخوردار است. امروزه سازمانها بیش از هر زمان دیگری به پرسنل و مدیرانی نیازمند است که از قدرت و اندیشه‌های نوآورانه برخوردار باشند تا بتوانند اهداف و استراتژی‌های سازمان را به سر منزل مقصود برسانند (Hejazi& Amini Pour,2014). در این مسیر و به منظور تحقق اهداف کلان و خرد سازمانی، مدیران نیازمند ویژگی‌ها و صفاتی هستند که بتوانند اندیشه‌های نوآورانه را به منظر ظهور برسانند. هوش هیجانی از جمله ویژگی‌هایی است که می‌تواند در زمینه طراحی و تکنرأت نو و جدید و سازش و انتباق با شرایط تازه به مدیران به خصوص در زمینه تصمیم‌گیری در شرایط بحرانی و از پیش تعیین نشده کمک شایانی نماید (Enayat Sani,2018). سازمان‌ها برای آنکه بتوانند در پارادایم جدید رقابت، به حیات خود ادامه دهند باید به نوآوری به عنوان یک استراتژی ضروری در عصر کنونی نگاه کنند و ضمن شناخت تغییر و تحولات محیطی، برای مقابله با آنها، شاخص‌های سازمانی تأثیرگذار بر نوآوری سازمانی ۱ را شناسایی کنند و به این تغییرات مناسب‌ترین پاسخ‌ها را بدهنند (Akbari Zanjani, B.2016). از آنجاکه تولد و مرگ سازمان به بصیرت و توانایی مؤسسان آن بستگی دارد، رشد و بقای آن نیز به عواملی نظیر خلاقیت و نوآوری منابع انسانی وابسته است (Hervas-Oliver& Sempere-, 2015; Ripoll,2020; Eyni,2020). گرایش به نوآوری با وازه‌هایی مانند خلاقیت، ارتباط مستقیم دارد (Navid, 2019). خلاقیت ۲ کارکنان به عنوان یکی از مسائل اصلی در علوم سازمانی است (Noruzi&etal,2018) و به توانایی گذر از چارچوب استانداردها و در عین حال پذیرش الگوهای قبلی و ابداع الگوهای جدید اطلاق می‌شود (Adham&Shafizadeh,2019; Bahramzadeh,2020). افزایش خلاقیت در سازمان‌ها می‌تواند به ارتقای کمیت و کیفیت خدمات، کاهش هزینه‌ها، جلوگیری از اتلاف منابع، کاهش بوروکراسی، افزایش رقابت، افزایش کارآیی و بهره‌وری، ایجاد انگیزش و رضایت شغلی در کارکنان منجر شود (Yarmohammadian,2018; Ghaffarian,&Kiani,2013). خلاقیت در سازمان همچنین سازمان را به یک سازمان یادگیرنده و دانش آفرین تبدیل می‌کند (khodaparast,2019). اما بین خلاقیت و نوآوری تمايز وجود دارد. خلاقیت، پیدایی و تولید یک اندیشه و فکر نو است در حالی که نوآوری به معنای کاربردی ساختن آن افکار نو و تازه است (Adham,Shafizadeh,2019). نوآوری سازمانی عبارت از پذیرفتن یک عقیده یا رفتاری که برای محیط عمومی سازمان تازگی دارد (Ghaffarian,&Kiani,2013). گرایش به نوآوری سازمانی می‌تواند در بخش نیروی انسانی، مطالعات رفتاری و روانشناسی کارکنان و شناخت ارزشها و توانایی‌های آنان یا در بخش فنی و تکنولوژی، تجهیزات، مدرنیزه و فنون جدید و یا در بخش ساختار که شامل مجموعه قواعد، روش‌ها، هنجارها و ضوابط می‌باشد، روی دهد (Al-dujaili,2012). یکی از عواملی که کارایی و نوآوری افراد را در سازمان تحت تأثیر قرار می‌دهد، هوش عاطفی است. هوش عاطفی اصطلاحی است که توجهات زیادی را به سوی خود جلب کرده است و یک موج وسیع از اصول مشمول مدیریت، روانشناسی و علوم بهداشتی را در بر می‌گیرد (Safari,2020). این مفهوم، فواید بسیاری در شناخت نقش‌های به هم پیچیده هیجان‌ها در نفوذ در پیامدهای زندگی دارد (Aflakifard,2020). هوش عاطفی را توانایی می‌داند که به شناخت مفهوم عواطف و روابط آنها و حل مسائل بر بنای آنها می‌پردازد. هوش عاطفی شامل ظرفیت درک عواطف، تلفیق احساسات مربوط به عواطف، استدلال و درک اطلاعات این عواطف و مدیریت آنها می‌باشد (Mayer&etal,2001). از نظر (Goleman,2001) هوش عاطفی مهارتی

است که دارنده آن می‌تواند از طریق خودآگاهی، روحیات خود را کنترل کند، از طریق خود مدیریتی آن را بهبود بخشد، از طریق همدلی، تأثیر آن‌ها را در کنترل و از طریق مدیریت روابط به شیوه‌ای رفتار کند که روحیه خود و دیگران را بالا ببرد (Hadian&Amini,2019).

یکی دیگر از مقوله‌هایی که موجبات نوآوری کارکنان در سازمان را فراهم می‌آورد بعد خودمدیریتی آنان است. خودمدیریتی سنگ اساسی است که سایر مهارت‌های مدیریت بر روی آن بنا می‌شود. به عبارت دیگر؛ مهارت‌های درون شخصی، مقدمه مهارت‌های بین شخصی و شناخت و اداره دیگران، مستلزم شناخت و اداره خود است. این فرآیند یک راهبرد ترتیبی است که افراد و کارکنان یک گروه برای رسیدن به یک رفتار خاص و نتیجه دلخواه، از طریق آن خود را ترغیب و راهنمایی می‌کند (Mirkarimi,2015). خودمدیریتی جریانی ترتیبی است که کارکنان در سازمان به منظور دستیابی به رفتار، عملکرد، یا هدفی ویژه، یا در فرایند دستیابی به آنها، خود را ترغیب، هدایت و راهنمایی می‌کند (Bues,Mirsafian,2013).

با توجه به اینکه هوش عاطفی و خودمدیریتی می‌توانند نقش مهمی در نوآوری کارکنان و عملکرد سازمان ایفا کند بنابراین محقق در این تحقیق به دنبال پاسخ به این سؤال است آیا بین هوش عاطفی و خودمدیریتی با نوآوری سازمانی در کارکنان شبکه بهداشت شهرستان تنکابن رابطه وجود دارد؟

مبانی نظری پژوهش

۱. هوش عاطفی

اصطلاح هوش هیجانی برای اولین بار در دهه ۱۹۹۰ توسط دو روان‌شناس به نام‌های مایر و سالووی (۱۹۹۳) مطرح شد. آنان اظهار داشتند، کسانی که از هوش هیجانی برخوردارند، می‌توانند عواطف خود و دیگران را کنترل کرده، بین پیامدهای مثبت و منفی عواطف تمایز گذارند و از اطلاعات عاطفی برای راهنمایی فرآیند تفکر و اقدامات شخصی استفاده کنند (Botlani, Yadegar&Khanifar,2019). آن‌ها، اصطلاح هوش هیجانی را برای بیان کیفیت و در کنترل احساسات افراد، همدردی با احساسات دیگران و توانایی اداره مطلوب خلق و خو به کار بردن. در حقیقت این هوش مشتمل بر شناخت احساسات خویش و دیگران و استفاده از آن برای اتخاذ تصمیمات مناسب در زندگی است (shirvani&Sarihi Asfestani,2014). به عبارتی هوش هیجانی عاملی است که به هنگام شکست، در شخص ایجاد انگیزه می‌کند و به واسطه داشتن مهارت‌های اجتماعی بالا منجر به برقراری رابطه خوب با مردم می‌شود (Safari,2020). امروزه هوش هیجانی به عنوان نوعی هوش تبیین شده است که هم شامل در کنترل دقیق هیجانهای خود شخص و هم تعییر دقیق حالات هیجانی دیگران است. هوش هیجانی، فرد را از نظر هیجانی ارزیابی می‌کند، به این معنی که فرد به چه میزانی از هیجانها و احساسهای خود آگاهی دارد و چگونه آن‌ها را کنترل و اداره می‌کند. نکته قابل توجه در راستای هوش هیجانی این است که توانایی‌های هوش هیجانی ذاتی نیستند، آن‌ها می‌توانند آموخته شوند (Aflakifard,2020). گلمن مؤلفه‌های هوش هیجانی را به شرح زیر بیان می‌کند: خودآگاهی: شناختن هیجان‌هایی است که آن را احساس کرده و دلیلش را می‌دانیم. خودآگاهی به معنای آگاه بودن از حالت روانی خود و نیز تفکر ما درباره آن حالت است. خودآگاهی یا تشخیص احساس در همان زمان که در حال وقوع است، بخش مهم و کلیدی هوش هیجانی را تشکیل می‌دهد (Sadipour&etal,2018). خودگردانی: تعادل هیجانی را خودگردانی می‌نامند. گاهی از خودگردانی به معنای کنترل احساسات، عواطف و تکانش‌ها یاد می‌کنند. خودگردانی یک قابلیت زیربنایی است که در کنترل رفتارهای هیجانی نقش مهمی دارد. کنترل و اداره احساسات مهارتی است که بر پایه خودآگاهی شکل می‌گیرد. انگیزش: به معنای مولد، اثر بخش و خلاق بودن در زمینه کاری است. انگیزش، توانایی انرژی دادن به دیگران و هدایت رفتار آنان علی‌رغم داشتن روحیه ضعیف است. در انگیزش از هیجان‌ها به عنوان ابزاری برای رسیدن به اهداف استفاده می‌کنیم (Mahmoudi&Hosseini,2017). همدلی: توانایی همدردی

کردن با احساسات دیگران و شناخت دیدگاه آنهاست. همدلی، توانایی شناخت و نفوذ بر حالت هیجانی دیگران است و یا آگاهی نسبت به احساسات، نیازها و علاقه دیگران. همدلی به معنای دیگر، وارد شدن به حریم احساس دیگران است (Gómez-Leal et al., 2022). مهارت‌های ارتباطی یا اجتماعی: توانایی شناخت و همدلی با دیگران، برقراری ارتباط مؤثر، گوش دادن عمیق، پرسیدن سوالات مهم، تشریک مساعی، مربی گری و مذاکره کردن از اجزای این مهارت محسوب می‌شود. به عبارتی، آگاهی و شناخت نسبت به هیجانات و احساسات دیگران، مهارت گوش دادن به احساسات دیگران در زمانی که افراد دچار هیجان و احساسات هستند و نیاز دارند به حرف‌های آنان گوش داده شود، می‌باشد (Younesi & Qaleh, 2017).

برادربری و گریوز^(۳) (۲۰۰۵) در بحث مفصلی در خصوص تأثیر هوش عاطفی بر موفقیت‌های شغلی نکات مهمی را ذکر می‌کنند که به دلیل اهمیت موضوع، دقیقاً نقل قول می‌شود «ما هوش هیجانی را در کنار سی و سه رفتار شغلی مهم آزمایش کردیم و متوجه شدیم که هوش هیجانی، اکثر آنها را در درون خود جای می‌دهد و جزئی از خودش می‌کند، از جمله مدیریت زمان، انگیزه، بیشن و ارتباط. شما می‌توانید به شیوه‌های مختلف از هوش هیجانی، برای بهبود عملکرد شغلی، استفاده کنید. هوش هیجانی آنقدر برای موفقیت ضروری است که ۶۰ درصد عملکرد در همه انواع شغل‌ها را شامل می‌شود. هوش هیجانی به تنها یکی بزرگ‌ترین عامل برای پیش‌بینی عملکرد فرد در محیط کار و قوی‌ترین نیرو برای رهبری و موفقیت است (Botlani, Yadegar & Khanifar, 2019).

۲. خودمدیریتی

در دهه اخیر تحقیقات زیادی در زمینه‌ی مهارت‌های خود مدیریتی انجام شده است. خودمدیریتی یک فرآیند ترتیبی است که افراد و کارکنان یک گروه برای رسیدن به یک رفتار خاص ونتیجه‌ی دلخواه، از طریق آن خود را ترغیب و راهنمایی می‌کنند (Mousavi & Sardari, 2019). ریشه‌ی این مفهوم به نظریه‌های مربوط به تأثیر برخود بر می‌گردد که در آن تأکید بر خود راهیابی کنترل برخود و مدیریت برخود می‌باشد (Heydari & DASHT, 2021).

می‌توان گفت خودمدیریتی ساختاری گسترش دارد که سه استراتژی مکمل را در بر می‌گیرد و برنتیجه‌های بعدی تأثیر می‌گذارد. این سه استراتژی عبارتند از:

۱- استراتژی رفتاری

۲- استراتژی پاداش طبیعی

۳- استراتژی الگوی فکری سازنده

استراتژی رفتاری بر افزایش خودآگاهی و مدیریت رفتارهای اصلی (و گاه ناخوشایند) تأکید دارد (mahdifarani et al., 2020). این استراتژی شامل نظارت بر خود، تنظیم اهداف شخصی، خود انگیزشی، پاسخ خواهی از خود، پاداش دهی به خود و آموزش به خود است. از طریق نظارت بر خود، فرد به این نتیجه می‌رسد که کدام رفتارها نیاز به تغییر، اصلاح یا حذف دارند (Dehghan & et al., 2019). پاداش طبیعی به تجربیات مثبت در ارتباط با انجام یک کار و فرآیند رسیدن به آن مربوط می‌شود. انجام موفقیت آمیز یک کار به خودی خود انگیزانده است و نوعی پاداش محسوب می‌شود. افراد باید کار را به شکل یک عمل خوشایند، لذت بخش و سودمند بینند، چرا که چنین دیدی نوعی حس توانایی، رقابت و کنترل برخود ایجاد می‌کند که در نهایت به بهبود عملکرد می‌انجامد (Kahe & et al., 2018). استراتژی الگوی فکری سازنده به الگوهای فکری مربوط می‌شود که ذاتاً سازنده‌اند. الگوهای فکری قبل جمع آوری و تکرار پذیر هستند. افراد می‌توانند الگوهای سازنده یا مخرب را اتخاذ کنند که این امر حالت رفتاری و حسی و واکنش‌های آنها را تحت تأثیر قرار می‌دهد. مثلاً، افراد در جایی که باید مشکلات را به عنوان مانع در نظر بگیرند، ممکن است به دنبال یافتن فرصت‌های دیگر، الگوی فکری خود را تغییر دهند (Hejazi & Amini Pour, 2014).

3. Bradbery and Graves

۳. نوآوری سازمانی

نوآوری به توانایی تلفیق منابع در روش تازه برای خلق کالا و روش‌های تولید جدید و گشودن بازارهای جدید و حتی بعضی اوقات به سازماندهی مجدد صنعت اشاره دارد (Azeem&etal,2021). به عقیده آلن آفو، نوآوری بکاربردن دانش جدید برای ارائه محصول یا خدمات جدید براساس تقاضای مشتریان می‌باشد (Amiri&etal,2015). از نظر پورتر، نوآوری روش جدید انجام دادن کارها (ابداع) می‌باشد که به شکل تجاری در می‌آید. راجرز (1983) نیز نوآوری را سازگار نمودن ایده‌های جدید با سازمانهای در حال سازگاری می‌داند. هبیریک و همکاران اظهار داشتند: «نوآوری به سه مؤلفه اصلی: اطلاعات، سرمایه و ظرفیت کارآفرینانه لازم نیاز دارد (Tompson,1965).» نوآوری را یک‌گونه تعریف می‌کند: نوآوری تولید، پذیرش و اجرا و تحقق ایده‌ها، فرآیندها، کالاها و خدمات جدید است. لئو و همکاران (2001) توصیه می‌کنند که در محیط‌های رقابتی امروز، اگر سازمان‌ها بخواهند مزیت رقابتی کسب کنند به نوآوری مستمر متولی خواهند شد (Moghli&Dehghani,2015). نوآوری یکی از راه‌هایی است که شرایط رشد مداوم را فراهم می‌کند. همچنین یک عامل ضروری برای باقی ماندن در رقابت و تضمینی برای آینده ناشناخته (احتمالی) سازمان نیز است (Noruzi&etal,2018). نوآوری سازمانی محرك رشد سازمانی، پدید آورنده موقوفیت‌های آتی و ابزاری است که اجازه می‌دهد کسب و کارها در اقتصاد جهانی موجودیت‌شان را ثابت کنند. پیتر دراکر به طور اختصار بیان می‌کند که هر سازمانی نیازمند یک قابلیت اصلی است که این شایستگی مهم، نوآوری است (Sung& Kim,2021). نوآوری به شرکت‌ها کمک می‌کند تا در محیط نامطمئن، مزیت رقابتی کسب کنند و بحریفان غالب شوند، و این مهم روی عملکرد شرکت در بلند مدت تأثیر دارد و همچنین عامل اصلی که موجب رشد نوآوری سازمانی محرك رشد سازمانی، پدید آورنده موقوفیت‌های آتی و ابزاری است که اجازه می‌دهد کسب و کارها در اقتصاد جهانی موجودیت‌شان را ثابت کنند. پیتر دراکر به طور اختصار بیان می‌کند که هر سازمانی نیازمند یک قابلیت اصلی است که این شایستگی مهم، نوآوری است (Eidi&etal,2019). نوآوری به شرکت‌ها کمک می‌کند تا در محیط نامطمئن، مزیت رقابتی کسب کنند و بحریفان غالب شوند، و این مهم روی عملکرد شرکت در بلند مدت تأثیر دارد و همچنین عامل اصلی که موجب رشد کسب و کارها می‌شود، نوآوری است (Eyni,2020). نوآوری به عنوان یکی از کلیدهای محرك در طول دوره موفقیت سازمان در بازارهای رقابتی امروزه بیش از پیش مورد توجه قرار گرفته است. به این دلیل است که شرکت‌هایی که قابلیت نوآوری کردن را دارند، بهتر و سریع‌تر به چالش‌های محیطی پاسخ می‌دهند. اسکاپر و دیگران (1999) بحث می‌کنند که عامل اصلی که باعث رشد سازمانی می‌شود نوآوری است. ماریس و همکاران (1994) تأکید کرده‌اند که فرصت‌های اقتصادی از نوآوری سازمانی نشأت می‌گیرند. نوآوری راهنمای جهت‌گیری کارآفرینانه است، این نشان می‌دهد که شرکت‌ها نمی‌توانند بدون بازیبینی و نوآوری مستمر باقی بمانند (Jena& Goyal,2022).

پیشینه پژوهش

(Jena & Goyal,2022) در پژوهش خود به بررسی اثر واسطه‌ای متواലی تناسب فرد-گروه و عملکرد انطباقی در رابطه میان هوش هیجانی و نوآوری کارکنان پرداختند به این نتیجه رسیدند که هوش موجبات عملکرد بهتر و در نهایت نوآوری سازمانی را بهمراه داشته تناسب فرد-گروه و عملکرد انطباقی قدرت این اثر را بطور فزاینده‌ای تغییر می‌دهد.

(Ziae&etal,2022) در پژوهشی به بررسی ارتباط بین نوآوری سازمانی و هوش هیجانی با تعهد سازمانی پرداختند. نتایج این پژوهش که میان کتابداران کتابخانه‌های عمومی شهرستان رشت اجرا شد نشان داد که نوآوری سازمانی پیش‌بینی کننده مثبت و معنی دار تعهد سازمانی و نیز هوش هیجانی پیش‌بینی کننده مثبت و معنی دار تعهد سازمانی است.



(Shams&etal,2021) در پژوهش خود به بررسی رابطه نوآوری باز و فرهنگ سازمانی با میانجی گری هوش عاطفی پرداختند. نتایج تحقیق نشان داد، نوآوری باز (خارج شونده و وارد شونده) بر فرهنگ سازمانی (درگیر شدن در کار، سازگاری، انطباق‌پذیری و رسالت) حساب‌سان تأثیر مستقیم دارد.

(Lashgari,2021) در پژوهشی به بررسی رابطه بین هوش هیجانی و خودکارآمدی با نقش واسطه‌ای خودمدیریتی در مدیران مدارس ابتدایی پرداخت. وی به این نتیجه رسید که خود مدیریتی می‌تواند نقش واسطه‌ای در بین متغیرهای هوش هیجانی و خودکارآمدی ایفا کند. هوش هیجانی بر حس خودآگاهی متکی است و کسی که خودآگاهی بالای داشته باشد خودکارآمدی بالاتری دارد.

(Singhai & Agrawal,2021) در پژوهش به بررسی و مطالعه هوش هیجانی و ارتباط آن با خودمدیریتی دانشجویان رشته مدیریت پرداختند. آن‌ها به این نتیجه رسیدند که میزان برخورداری دانشجویان از هوش عاطفی و هیجانی می‌تواند در بهبود روند خودمدیریتی آن‌ها تأثیر مثبتی داشته باشد.

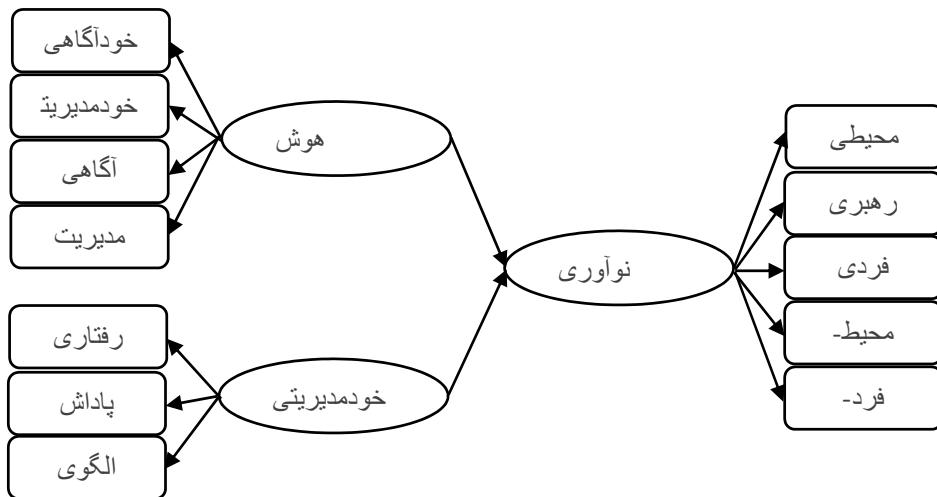
(Mohammadi&Shojaei Fard,2020) در پژوهش خود به بررسی تأثیر هوش معنوی بر مهارت‌های خودمدیریتی کارکنان پرداختند. نتایج نشان داد هرچه هوش معنوی کارکنان بانک پاسارگاد بیشتر باشد و به آن اهمیت بیشتری داده شود، موجب بهبود مهارت‌های خود مدیریتی پرسنل و عملکرد بانک و نهایتاً خدمت رسانی بهتر به مشتریان می‌شود.

(Bagheri Holanjani&etal,2019) در تحقیقی که بر روی دانش آموزان مقطع ابتدایی شهر اصفهان انجام دادند به این نتیجه رسیدند که رابطه بین خود مدیریتی با خود تنظیمی در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار است و رابطه مثبت است یعنی وجود خودمدیریتی مناسب باعث خود تنظیمی بیشتر شده است.

(Mardani,2018) در پژوهشی به بررسی نقش واسطه گری هوش عاطفی در رابطه سرمایه فکری و نوآوری سازمانی کارکنان آموزش پرورش ناحیه ۴ شیراز پرداخت. نتایج وی نشان داد که هوش عاطفی می‌تواند بین سرمایه فکری و نوآوری سازمانی نقش میانجی را ایفا کند.

(Saidi Masineh,2016) در پژوهشی به بررسی ارتباط هوش عاطفی و نوآوری کارکنان بیمارستان امیرالمؤمنین (ع) شهرضا پرداخت. نتایج پژوهش با استفاده از آزمون همبستگی پیرسون، نشان دهنده وجود همبستگی معنی دار بین متغیرهای هوش عاطفی (خودآگاهی، خود مدیریتی، آگاهی اجتماعی و مدیریت رابطه) و نوآوری است.

(Younesifar&etal,2014) در پژوهشی به بررسی رابطه بین هوش عاطفی و نوآوری کارکنان بیمارستان شهید صدوقی یزد پرداختند. نتایج نشان داد که رابطه مثبت و معناداری بین هوش عاطفی و نوآوری کارکنان وجود دارد. مدل مفهومی پژوهش در قالب شکل (۱) ارائه شده است.



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش (Pai Barjay, 2020؛ Jedi, 2017؛ Enayat Sani, 2018)

روش‌شناسی پژوهش

روش پژوهش به لحاظ ماهیت توصیفی-همبستگی و به لحاظ هدف کاربردی است. جامعه آماری پژوهش را کارکنان شبکه بهداشت شهرستان تکابن به تعداد ۱۸۱ نفر تشکیل دادند. تعداد ۱۲۳ نفر بر اساس جدول کرجی و مورگان و به روش نمونه گیری تصادفی ساده به عنوان نمونه آماری پژوهش 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 (۱) 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 اسمیرنوف جهت بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها و روش معادلات ساختاری به منظور بررسی میزان تأثیر متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته با استفاده از نرم افزارهای آماری SMART PLS2 و SPSS استفاده شد.

الف. پرسشنامه هوش عاطفی:

این پرسشنامه توسط نواکا و آهایزو (۲۰۰۹)، دارای ۲۰ گویه و ۴ مؤلفه خودآگاهی (۵ گویه)، خودمدیریتی (۶ گویه)، آگاهی اجتماعی (۴ گویه)، مدیریت روابط (۵ گویه) است. پرسشنامه بر اساس سبک ۵ درجه‌ای لیکرت از کاملاً مخالف تا کاملاً موافق تنظیم شده است و نمره گذاری آن از ۱ تا ۵ (کاملاً مخالف = ۱ تا کاملاً موافق = ۵) است. حداقل نمره در این آزمون ۲۰ و حداکثر آن ۱۰۰ است. هرچه نمره به ۱۰۰ نزدیک‌تر باشد نشانه هوش عاطفی بالاتر است (Enayat Sani, 2018). محمودی و همکاران (۱۳۸۸) این پرسشنامه را بر اساس نظرات اساتید دانشگاه تبریز تحلیل نمود و روایی آن را مورد تأیید قرار داد. پایایی ابزار نیز (۰,۸۸) محاسبه شد.

ب. پرسشنامه خودمدیریتی:

در این پژوهش، جهت سنجش و اندازه گیری مهارت‌های خودمدیریتی، از پرسشنامه طراحی شده توسط مائز و همکاران (۲۰۰۰) استفاده می‌شود. این پرسشنامه، سه بعد استراتژی رفتاری (۱-۵)، استراتژی پاداش رفتاری (۶-۱۰) و استراتژی الگوی فکری سازنده (۱۱-۱۵) را مورد سنجش و بررسی قرار می‌دهد (Jedi, 2017). ابراهیمی و همکاران (۱۳۹۳) این پرسشنامه را در پژوهش خودبکار برداشت و نتیجه گرفتند که خودمدیریتی و ابعاد آن دارای برآش مطلوبی بوده و روایی و پایایی آن را مورد تأیید قرار دادند.



ج. پرسشنامه نوآوری سازمانی:

این ابزار استاندارد می‌باشد که توسط آمید و همکاران (۲۰۰۲) طراحی شده و پنج بعد نوآوری محیطی (۱-۵)، نوآوری رهبری (۸-۶)، نوآوری فردی (۹-۱۴)، محیط-بازخورد (۱۵-۲۰) و فرد-بازخورد (۲۱-۲۴) را در طیف پنج گزینه‌ای لیکرت، مورد سنجش و اندازه گیری قرار می‌دهد. درجه بندی این پرسشنامه بر اساس مقیاس لیکرت پنج درجه‌ای بوده و درجه‌های "خیلی کم"، "کم"، "متوسط"، "زياد" و "خیلی زياد" را شامل می‌شود. مقیاس لیکرت از مجموعه‌ای از گویه‌ها که به ترتیب خاصی تدوین شده‌اند تشکیل می‌شود و از لحاظ ارزش اندازه گیری دارای فاصله مساوی هستند. جهت تجزیه و تحلیل و نمره گذاری این پرسشنامه و مؤلفه‌های آن و تبدیل پاسخهای کیفی به مقادیر کمی از روش وزن دهی استفاده می‌شود. بدین معنی که با محاسبه میانگین مربوط به هر سؤال، امتیاز هر یک از سؤالات مشخص می‌گردد و با تعیین فراوانی پاسخهای مربوط به هر کدام از گزینه‌ها و تعیین امتیاز مربوط به هر گزینه (خیلی کم = ۱، کم = ۲، متوسط = ۳، زیاد = ۴، خیلی زیاد = ۵) امتیاز هر کدام از سؤالات مشخص می‌گردد (Pai, Barjaj, 2020).

یافته‌های پژوهش

آمار توصیفی متغیرها و همچنین آزمون کولموگروف-اسمیرنوف مربوط به توزیع نرمال بودن متغیرها در قالب جدول (۱) ارائه شد. نتایج نشان می‌دهد متغیر رهبری دارای بیشترین فراوانی و انحراف معیار بوده‌اند.

جدول ۱. بخش‌بندی سؤالات، ضریب آلفای کرونباخ، آزمون کولموگروف-اسمیرنوف و آمار توصیفی متغیرها

متغیر	نماد	گویه	کرونباخ	آلفای	تعداد	KM	سطح	وضعیت	معناداری	میانگین	انحراف معیار
خودآگاهی	SA	۵	۰/۷۶	۱/۱۰۳	۰/۱۵۶	نرمال	۳/۱۴	۰/۳۷			
خودمدیریتی	ST	۶	۰/۷۹	۱/۲۱۸	۰/۱۳۱	نرمال	۳/۳۱	۰/۴۱			
آگاهی اجتماعی	SAW	۴	۰/۸۲	۱/۱۴۳	۰/۱۴۶	نرمال	۳/۲۷	۰/۶۵			
مدیریت روابط	RM	۵	۰/۸۱	۱/۰۸۴	۰/۱۴۲	نرمال	۳/۴۱	۰/۶۷			
هوش عاطفی	EI	۲۰	۰/۷۹	۱/۱۳۲	۰/۱۲۸	نرمال	۳/۱۸	۰/۷۱			
رفتاری	BE	۵	۰/۷۷	۱/۱۷۴	۰/۱۵۴	نرمال	۳/۱۹	۰/۱۵			
پاداش	RE	۵	۰/۷۳	۱/۰۱۷	۰/۱۵۸	نرمال	۳/۵۵	۰/۳۲			
الگوی سازنده	CP	۵	۰/۷۹	۱/۱۱۴	۰/۱۶۲	نرمال	۳/۵۸	۰/۳۷			
خودمدیریتی	SEM	۱۵	۰/۷۶	۱/۱۱۷	۰/۱۴۱	نرمال	۳/۷۲	۰/۲۶			
محیطی	EN	۵	۰/۸۰	۱/۱۴۱	۰/۱۹۹	نرمال	۳/۱۷	۰/۲۸			
رهبری	LE	۳	۰/۸۵	۱/۱۱۹	۰/۰۶۷	نرمال	۳/۹۶	۰/۸۹			
فردی	IN	۶	۰/۸۲	۱/۱۱۲	۰/۱۶۶	نرمال	۳/۴۸	۰/۶۶			
محیط-بازخورد	EF	۶	۰/۷۶	۱/۱۲۶	۰/۱۰۳	نرمال	۳/۲۵	۰/۶۹			
فرد-بازخورد	IF	۴	۰/۷۸	۱/۱۲۸	۰/۱۱۵	نرمال	۳/۳۱	۰/۴۵			
نوآوری	INN	۲۴	۰/۸۰	۱/۱۳۱	۰/۱۶۹	نرمال	۳/۲۶	۰/۸۳			

جدول ۳. بارهای عاملی متغیرهای پژوهش

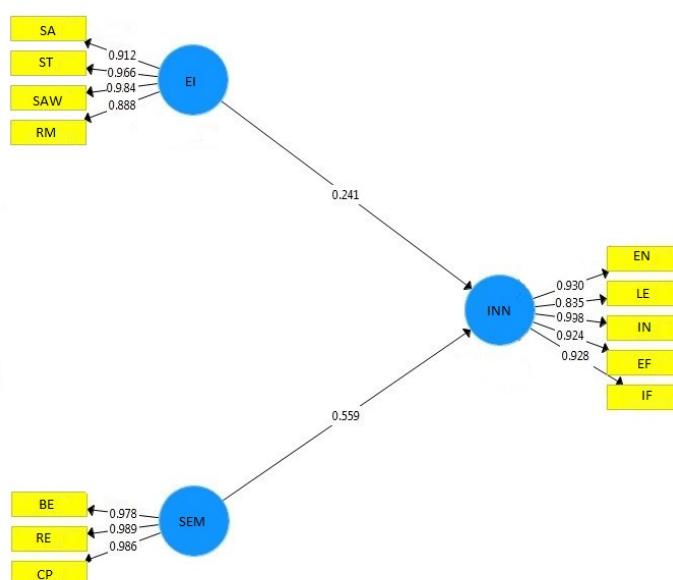
سازه‌ها	بار عاملی	آماره تی	میانگین	پایابی ترکیبی	ضریب پایابی	ضریب آلفای کرونباخ
خودآگاهی	۰/۹۱۲	۳۸/۹۹۲	۰/۶۵۱	۰/۹۰۴	۰/۹۲۲	۰/۹۳۳
	۰/۹۶۶	۸/۳۱۶	۰/۶۸۸	۰/۹۱۸	۰/۹۳۱	۰/۹۳۳
	۰/۹۸۴	۳/۶۹۸	۰/۶۱۵	۰/۹۲۶	۰/۹۷۶	۰/۹۳۳
	۰/۸۸۸	۸/۰۶۴	۰/۶۱۹	۰/۹۷۵	۰/۹۱۷	۰/۹۳۳
مدیریت روابط	۰/۹۷۸	۱۵۳/۹۱۸	۰/۷۸۱	۰/۹۴۱	۰/۹۲۶	۰/۹۵۱
رفتاری	۰/۹۸۹	۲۸۳/۷۰۸	۰/۶۰۹	۰/۹۵۲	۰/۹۱۷	۰/۹۵۱
پاداش	۰/۹۸۶	۱۹۲/۷۸۴	۰/۷۱۱	۰/۹۲۱	۰/۹۴۲	۰/۹۶۹
الگوی سازنده	۰/۹۳۰	۷۰/۹۴۴	۰/۷۴۴	۰/۹۰۶	۰/۹۳۰	۰/۹۶۹
محیطی	۰/۸۳۵	۶/۴۱۸	۰/۸۱۶	۰/۹۵۵	۰/۹۴۹	۰/۹۴۹
رهبری	۰/۹۸۸	۵/۱۸۴	۰/۷۴۰	۰/۹۷۰	۰/۹۴۹	۰/۹۶۹
فردي	۰/۹۲۴	۵۳/۸۸۷	۰/۷۱۳	۰/۹۶۱	۰/۹۸۴	۰/۹۶۹
محیط-بازخورد	۰/۹۲۸	۶۸/۲۲۰	۰/۷۱۹	۰/۹۵۴	۰/۹۲۹	۰/۹۶۹
فرد-بازخورد						

همان طور که در جدول (۳) مشاهده می‌شود که همه بارهای عاملی در جدول حداقل در سطح ۰/۴ هستند. بنابراین روایی همگرایی داده‌ها در این قسمت به طور کامل مورد تائید قرار می‌گیرد. همچنین مقدار آماره‌تی که در ستون سمت چپ ذکر شده، نشان‌دهنده این است که آیا این متغیر برای سازه متناظر خود، متغیر تأثیرگذاری بوده یا خیر. چنانچه مقادیر این متغیرها بیشتر یا مساوی ۱/۹۶ باشد حاکی از آن است که آن متغیر در سطح اطمینان ۹۵ درصد، برای سازه موردنظر مناسب بوده و در غیر این صورت متغیر تأثیرگذاری نبوده است. همان‌گونه که مشاهده می‌گردد تمامی متغیرها مقادیر بیش از ۱/۹۶ را دارا می‌باشند، که بیان‌کننده تأثیرگذار بودن آن‌ها بر سازه متناظر می‌باشد.

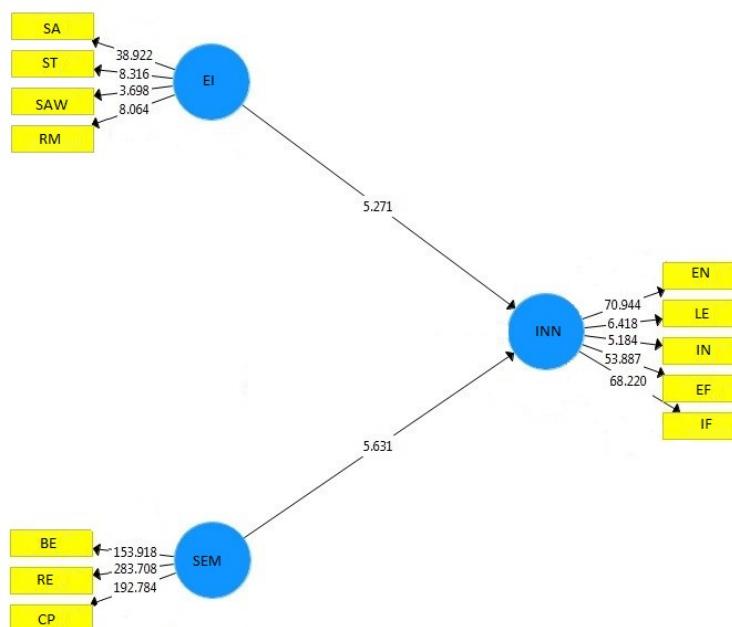
جدول ۴. ضرایب تعیین مدل پژوهش

سازه‌ها	ضریب تعیین (R^2)	ضریب CV.Com	ضریب CV.Red
خودآگاهی	۰/۴۴۱
خودمدیریتی	۰/۴۳۴
آگاهی اجتماعی	۰/۵۳۱
مدیریت روابط	۰/۵۰۲
رفتاری	۰/۴۱۷
پاداش	۰/۳۴۴
الگوی سازنده	۰/۳۹۲
نوآوری	۰/۸۶۱	۰/۲۱۳	۰/۵۱۶

همان طور که در جدول (۴) مشاهده می‌گردد مقادیر ضرایب تعیین برای متغیرهای مکنون مدل، بیان کننده میزان تأثیرپذیری متغیر وابسته از متغیر مستقل است. در حقیقت از مقادیر جدول (۴) استنباط می‌شود که ۸۶ درصد از تغییرات سازه نوآوری به وسیله سازه‌های مربوط به متغیرهای هوش عاطفی و خودمدیریتی تبیین می‌شود. بررسی مقادیر در جدول (۴) نشان می‌دهد که هیچ یک از مقادیر منفی نبوده و حداقل مقادیر لازم برای پیش‌بینی، برآورده شده است. مدل معادلات ساختاری نهایی برای بررسی تبیین رابطه هوش عاطفی و خود مدیریتی با نوآوری سازمانی استفاده شده است. مدل نهایی در شکل‌های (۲) و (۳) ارائه شده است. این مدل با اقتباس از برونداد نرم‌افزار SMART PLS2 ترسیم شده است.



شکل ۲. نتایج تائید مدل معادلات ساختاری فرضیات تحقیق



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

ضریب مسیر قدرت رابطه هوش عاطفی با نوآوری سازمانی (۰/۲۴۱) است. آماره تی برای این ضریب نیز (۵/۲۷۱) است و مقدار آن بیشتر از آستانه معنی داری یعنی (۱/۹۶) بdst آمده است. لذا فرضیه اول مبنی بر رابطه هوش عاطفی با نوآوری سازمانی تأیید می شود. ضریب مسیر قدرت رابطه خودمدیریتی با نوآوری سازمانی (۰/۵۵۹) است. آماره تی برای این ضریب نیز (۵/۶۳۱) است و مقدار آن بیشتر از آستانه معنی داری یعنی (۱/۹۶) بdst آمده است. لذا فرضیه دوم مبنی بر رابطه خودمدیریتی با نوآوری سازمانی تأیید می شود.

نتیجه گیری

نوآوری، تحقق موفقیت آمیز ایده های خلاق در چارچوب یک سازمان است. در خلاقیت اطلاعات به دست می آید و در نوآوری اطلاعات به شکل های گوناگون عرضه می شود. افراد دارای هوش هیجانی بالا دارای خودآگاهی، خود نظم دهی، انگیزه، همدلی و مهارت های اجتماعی در شغل هستند بنابر این از مهارت خود مدیریتی نیز برخوردار هستند؛ به همین دلیل از کار خود راضی و به توانایی های خود اعتماد دارند و با موانع برخورد می کنند، همیشه راه حل های متعدد برای رفع مشکلات دارند دو از راه حل های جدید و خلاق استقبال کرده و خود نیز به دنبال راه حل های جدید و خلاقیت در امور سازمان هستند (Hadian&Amini,2019) نتایج پژوهش حاضر حاکی از آن بود که میان هوش عاطفی با نوآوری سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. این یافته با نتیجه پژوهش های (Younesifar& Mardani,2018) و (etal,2014) همسو است. در تبیین این یافته می توان گفت هوش عاطفی مجموعه ای از توانایی ها است و کمک می کند در زندگی شخصی یا شغلی با دیگران رابطه ای دوستانه و مدارا گرایانه برقرار کنیم. هوش عاطفی به تنها بزرگ ترین عامل برای پیش بینی عملکرد فرد در محیط کار و قوی ترین نیرو برای رهبری و موفقیت است. ویژگی هایی مثل توانایی تهییج و برانگیختن خود، استقامت و پایداری در مقابل شکست، از دست ندادن روحیه همدلی و امیدواری به هوش عاطفی برمی گردد. خلاقیت و نوآوری از عناصر اساسی در حفظ حیات و حرکت هر جامعه ای در محیط سازمانی هستند (Singhai& Agrawal,2021). نوآوری سازمان را قادر می سازد تا به نیازها پاسخ گوید و نیازهای قدیمی تر نیز به طور اثربخش تری برآورده شوند. افراد با هوش هیجانی بالا از روحیه بالا برخوردار هستند، از راههای نوین جهت انجام کارها استقبال کرده و خود نیز در ارائه راه حل های جدید و خلاق پیش قدم می شوند. از موانع موجود در راه رسیدن به اهداف نترسیده و برای برداشتن آنها نهایت تلاش خود را به کار می گیرند (shirvani&Sarihi Asfestani,2014).

از طرفی می توان اذعان نمود هوش عاطفی مشتمل بر شناخت احساسات خود و دیگران و استفاده از آن برای اتخاذ تصمیمات مناسب در زندگی است و عاملی است که به هنگام شکست، در شخص ایجاد انگیزه می کند و به واسطه داشتن مهارت های اجتماعی بالا منجر به برقراری رابطه خوب با مردم می شود (Ziaei&etal,2022). هوش هیجانی سبب توانمند سازی افراد در مواجه شدن با استرس بالا و چالش های شدید، رشد اجتماعی و ادراکی می شود. خودمدیریتی یک فرآیند ترتیبی است که افراد و کارکنان یک گروه برای رسیدن به یک رفتار خاص و نتیجه دلخواه، از طریق آن خود را ترغیب و راهنمایی می کنند (Bahramzadeh,2020) افزایش خودآگاهی و مدیریت رفتاری، هدف گذاری شخصی، آگاهی از بهترین شیوه انجام کارها، رضایت از انجام کار، برخورداری از خلاقیت و به کارگیری شیوه های نوین انجام کارها از ویژگی های افراد با نوآور است (Enayat Sani,2018).

بر اساس یافته ها مشخص شد که میان خود مدیریتی با نوآوری سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. این یافته با نتیجه پژوهش های (Lashgari,2021) و (Bagheri Holanjani&etal,2019) همسو است. در تبیین این یافته می توان گفت خودمدیریتی یک فرآیند ترتیبی است که افراد و کارکنان یک گروه برای رسیدن به یک رفتار خاص و نتیجه دلخواه، از طریق آن خود را ترغیب و راهنمایی می کنند (Arif & Akram,2019). افزایش خودآگاهی و مدیریت رفتاری، تنظیم اهداف شخصی، خود تشویقی

و خود تنبیه‌ی، تجسم عملکرد موفق از ویژگی‌های افراد دارای مهارت خود مدیریتی است. مهارت‌های خودمدیریتی برای نشان دادن رفnar نوآورانه حیاتی است (Heydari & Dasht, 2021). نوآوری سازمانی تمایل سازمان جهت توسعه محصولات و خدمات جدید یا بهبود آنها و موقفيت در ارائه آن محصولات و خدمات به بازار است (Singhai & Agrawal, 2021). بنابراین سازمان، کارکنان و مدیران سازمانی که از مهارت خودمدیریتی برخوردار هستند در جهت استفاده از روش‌های نوین انجام کارها و فرایندهای نوین خدماتی و مدیریتی پیشناز هستند (Jena & Goyal, 2022).

به عنوان راهکارهای برای بروز نوآوری در کارکنان سازمان می‌توان به موارد زیر اشاره کرد: مدیریت بر استعدادها، بستر سازی جهت مشارکت کارکنان، ارائه آموزش‌های نوین تأثیرگذار ویژه کارکنان، ایجاد انگیزه در کارکنان همراه با رقابت کامل و فشرده، محیط کاری سالم و مناسب جهت پرورش خلاقیت، ایجاد فرهنگ ارتقای اثربخشی و ارائه فرصت به کارکنان جهت تصمیم‌گیری، نظارت بر کارکردهای پرسنل، رعایت کرامت انسانی کارکنان، احترام و اظهار ستایش آنان، رعایت شایسته‌سالاری در انتصابات، تشویق بیطرافانه کارکنان برای مشارکت، ارائه مزایای پرسنلی مالی، ایجاد امنیت شغلی، ارائه امتیاز خاص به کارکنان (Eyni, 2020).

در این راستا پیشنهادهای کاربردی زیر قابل طرح است: ارزش قائل شدن برای کاربرد دانش و فشار عملکردی در مجموع محیط مناسبی را برای پیاده سازی هوش عاطفی و نوآوری فراهم می‌آورد که پیشنهاد می‌شود، مورد توجه بیشتر و برنامه ریزی دقیق تر قرار گیرد. در جذب و پذیرش نیروهای انسانی به مقوله خودمدیریتی آن‌ها دقت کافی به خرج داده شود و سپس، برای نگهداشت و روزآمد ساختن دانش این نیروها و تقویت حافظه و نوآوری فردی آن‌ها آموزش‌های مدام و مهارت‌های لازم طراحی شود. در خصوص آگاهی دادن و توانمندسازی کارکنان در زمینه هوش و انواع آن به ویژه هوش عاطفی رؤسای شبکه بهداشت شهرستان تنکابن تمهیدات لازم از جمله برگزاری کارگاه آموزش هوش عاطفی و اثرات آن بر سازمان، را در جهت رسیدن کارکنان به یادگیری سازمانی و تبدیل شدن به سازمان یادگیرنده و نهایتاً نوآوری‌های سازمانی انجام دهنده؛ چرا که از مهارت‌های عاطفی می‌توان برای ساختن محیطی مساعد برای یادگیری و برقراری ارتباط مؤثر در سازمانها استفاده کرد. یکی از محدودیت‌های وارد شده به پژوهش حاضر عدم تعمیم نتایج پژوهش به سازمانهای دیگر می‌باشد، لذا به محققان آتی پیشنهاد می‌شود مشابه این پژوهش در سازمانهای دولتی دیگر انجام گیرد و نتایج دو پژوهش با یکدیگر مقایسه گردد.

References

- Aflakifard, H. (2020). The mediating role of goal orientation in the relationship between emotional intelligence and academic performance of high school students in Kamfirooz area. , 5(8), 93-110. (In Persian).
- Akbari Zanjani, B. (2016) The effect of managers' competencies and organizational structure on organizational innovation. Master Thesis, Allameh Tabatabai University, School of Management and Accounting. (In Persian).
- Al-dujaili, M. A. A. (2012). Influence of Intellectual Capital in the Organizational Innovation. International Journal of Innovation, Management and Technology, 3(2), 128.
- Amiri, Z; Farrokhi, M; Seifi, M. 2015. The Impact of Employee Merit on Organizational Innovation (Case Study: Emersan Company). International Conference on Management, Economics and Humanities .(In Persian).
- Arif.k & Akram, A. (2018). Transformational leadership and organizational performance: the mediating role of organizational innovation. SEISENSE Journal of Management, 1(3), 59-75.
- Azeem, M., Ahmed, M., Haider, S., & Sajjad, M. (2021). Expanding competitive advantage through organizational culture, knowledge sharing and organizational innovation. Technology in Society, 66, 101635.
- Bagheri Holanjani, Z, Sattari, M, Rafiee, M, Bagheri, Z (2019). Investigating the relationship between self-management dimensions and emotional intelligence with self-regulation in all elementary school students in Isfahan. Fourth National Conference on Cognitive Educational Psychology .(In Persian).
- Bahramzadeh, S. (2020). Explaining the relationship between creativity and empowerment of human resources in education in Kashan. Management and Educational Perspective, 1(2), 71-86. (In Persian).



- Botlani Yadegar, I., Khanifar, H. (2019). A Study of the Relationship of Local Model for Emotional Intelligence and Marketing Effectiveness in the Managers of Industrial Chemical Suppliers in Isfahan Province. *Organizational Culture Management*, 17(1), 85-102. (In Persian).
- Bues, H. (2013). Social development of adults, married and single. *Journal of Personality*, 4(1), pp: 19-39.
- Chang, cu 'Chao and Shing lee, ming, (2008). the linkage between know ledge accumulation capability and organizational innovation, vol.12, No.1,pp:3-20.
- Dehghan, B., Shoghi, M., & SeidFatemi, N. (2019). Effect of Self-management training with Group Discussion method on Self-esteem of Adolescents with Hemodialysis. *Journal of Pediatric Nursing*, 5(3), 74-82. (In Persian).
- Eidi, H; Karimi, J; Mohammadi Askarabadi, M. (2019). The Effect of Human Resource Competence on Organizational Effectiveness; The mediating role of organizational innovation. *Human resource management in sports*. 6 (2), 195-205. (In Persian).
- Enayat Sani, O. (2018). The relationship between organizational and emotional intelligence with teachers' organizational learning. Master Thesis in Educational Management, Sistan and Baluchestan University .(In Persian).
- Eyni, A. (2020). The effect of meritocracy on organizational innovation in Alborz University Campus. *Management and Educational Perspective*, 2(1), 87-101. (In Persian).
- Ghaffarian, W., Kiani, G. (2013), Effective strategy. Tehran: Farda Publishing. (In Persian).
- Golman, D (1998). Emotional intelligence, Bantam Books, New York.
- Gómez-Leal, R., Holzer, A. A., Bradley, C., Fernández-Berrocal, P., & Patti, J. (2022). The relationship between emotional intelligence and leadership in school leaders: a systematic review. *Cambridge Journal of Education*, 52(1), 1-21.
- hadian, S., amini, D. (2019). Prediction Of Marital Disturbance Based On Emotional Intelligence, Communication Skills And Marital Conflicts Of Married Students Of Hamedan Azad University. *Women Studies*, 10(27), 179-211. (In Persian).
- Hejazi, E., Amini Pour, S. (2014). The Relationship between academic optimism and self – management strategies of teachers with high school students' academic achievement. *Educational Innovations*, 13(4), 30-44. (In Persian).
- Hervas-Oliver, J. L., & Sempere-Ripoll, F. (2015). Disentangling the influence of technological process and product innovations. *Journal of Business Research*, 68(1), 109-118.
- Heydari, A. Z., & DASHT, B. Z. (2021). The Effect of Positivistic Education on Optimism, Life Expectancy and Self-Management in Patients with Diabetes. (In Persian).
- Jedi, H. (2017). Investigating the effect of self-management strategies on conversion and exchange leadership and organizational excellence of the staff of Ardabil Education Department. Master Thesis in Educational Sciences, Islamic Azad University, Garmi Branch .(In Persian).
- Jena, L. K., & Goyal, S. (2022). Emotional intelligence and employee innovation: Sequential mediating effect of person-group fit and adaptive performance. *European Review of Applied Psychology*, 72(1), 100729. (In Persian).
- Kahe, M., Vameghi, R., Foroughan, M., Bakhshi, E., & Bakhtyari, V. (2018). The relationships between self-concept and self-efficacy with self-management among elderly of sanatoriums in Tehran. *Iranian Journal of Ageing*, 13(1), 28-37. (In Persian).
- Khodaparast, M. (2019). The Impact of Transformational Leadership on Learning Organization Development (Case Study: West-Mazandaran Universities of Applied Sciences. *Management and Educational Perspective*, 1(1), 31-43. doi: 10.22034/jmep.2019.100582. (In Persian).
- Kotsou, I., Mikolajczak, M., Heeren, A., Grégoire, J., & Leys, C. (2019). Improving emotional intelligence: A systematic review of existing work and future challenges. *Emotion Review*, 11(2), 151-165.
- Lashgari, A. (2021). Investigating the relationship between emotional intelligence and self-efficacy with the mediating role of self-management in primary school principals. Master Thesis in Psychology, Shahid Bahonar University of Kerman .(In Persian).
- mahdifarani M, Rejeh N, Heravi-Karimooi M, Tadrisi S D, Marghob B. (2020). The effect of self- management program on the self-efficacy in elderly patients undergoing hemodialysis. *IJNR*,15 (2):35-44. (In Persian).
- Mahmoudi, Q,Hosseini, S.H. (2017). The Relationship between Emotional Intelligence and Work Ethics. *Ethics in Science and Technology*, 12 (3), 98-91 .(In Persian).
- Mahoney, M. Arnkoff, D. (1978).Cognitive and self-control therapies, in Garfield, S. and Bergin, A.E. (Eds), *Handbook of Psychotherapy and Therapy Change*, Wiley, New York, NY.
- Manz, C.C. and Neck, C.P. (1999). Mastering self-leadership; Empowering yourself for personal excellence, 2nd ed., Printice-Hall, Englewood Cliffs, N.J.



- Mardani, A. (2018). The mediating role of emotional intelligence in relation to intellectual capital and organizational innovation of education staff in Shiraz District 4. Master Thesis in Psychology, Islamic Azad University, Marvdasht Branch. (In Persian).
- Mayer, JD & Salovay, P (1993). 'The intelligence of emotional intelligence', Intelligence, vol. 17, No. 4, pp. 433-42.
- Mirkarimi, S. Ali Asghar. (2015). Investigating the Relationship between Self-Management and Work Addiction among Employees and Managers (Case Study: Shahroud Branch Social Security Organization). Master Thesis in General Psychology, Islamic Azad University, Shahroud Unit .(In Persian).
- Mirsafian, H., Afshari, M., & Kalateh Seifari, M. (2018). The Effect of Applying the Cybernetic Management Model on Development of Self-Management Behaviors and Its Role in Developing Psychological Empowerment of Staff and Presenting a Model. New Trends in Sport Management, 6(21), 35-50. (In Persian).
- Moghli, A; Dehghani, A. (2015). The relationship between meritocracy and organizational innovation and transformation. 6th International Conference on Economics. Management and Engineering Sciences. Belgium, International University Communication Center, (In Persian).
- Mohammadi, M, Shojaei Fard, A. (2020). Investigating the effect of spiritual intelligence on employees' self-management skills - Case study: Pasargad Bank. Contemporary Research in Science and Research, 2 (18), 77-59 .(In Persian).
- Mohammadi, N. (2017). Creativity in management. Tadbir Monthly, 16. 19-14.. (In Persian).
- Mousavi, S., Sardari, B. (2019). The Effectiveness of Cooperative Learning Patterns on Self-Directed Learning (Self-Management, Desire for Learning and Self-Control) in Female Students. Journal of Instruction and Evaluation, 12(46), 65-84. (In Persian).
- Navid Adham, M., Shafizadeh, H. (2019). Investigating the Relationship between Strategic Thinking and Intellectual Capital with an Attitude toward Organizational Innovation among Managers and Experts in Tehran Education Areas. Technology of Education Journal (TEJ), 13(4), 155-165. doi: 10.22061/jte.2019.5065.2163. (In Persian).
- Noruzi, A., Fadaee, A., Noruzi, A., & Noruzi, H. (2018). The role of managers' core competencies in business. Investigating the relationship between managers 'core competencies and employees' job performance and organizational innovation (Case Study: East Industrial Towns of Golestan Province). specialized scientific quarterly of new ideas in engineering and technology, 2(1). 158-169. (In Persian).
- Pai Barjay, A. (2020). The Impact of Competitive Intelligence on Organizational Innovation through the Role of Strategic Thinking (Case Study: Babol County Telecommunication Office). Master Thesis in Educational Management, Rah-e Danesh Higher Education Institute .(In Persian).
- Sadipour, E., Ebrahimi Qavam, S., Farokhi, N., asadzadeh, H., sameti, N. (2018). A Model for Predicting Academic Performance Based on Emotional Intelligence, Problem-Solving Skills and Achievement Motivation with the Mediation of Learning Strategies (Cognitive and Metacognitive) in Smart and Ordinary Schools' Students. Journal of Research in Educational Science, 12(40), 65-90. (In Persian).
- Saeedi Masineh, Fatemeh (2016). Investigating the relationship between emotional intelligence and innovation of Amir Al-Momenin Hospital staff in Shahreza. Fifth International Conference on Accounting and Management and Second Conference on Entrepreneurship and Open Innovation .(In Persian).
- Safari, M. (2020). Reflection of Emotional Intelligence in Teachers' Job Performance in District 15 of Tehran. Teacher Professional Development, 5(1), 77-86. (In Persian).
- Safari, M. (2020). Reflection of Emotional Intelligence in Teachers' Job Performance in District 15 of Tehran. Teacher Professional Development, 5(1), 77-86. (In Persian).
- Shams, A., Taghavi Moghaddam, A., Esmaeilishad, B. (2021). The relationship between open innovation and organizational culture mediated by emotional intelligence (Case study: Mashhad auditing firms). Biannual Journal of Psychological Research in Management, 7(2), 145-173. (In Persian).
- shirvani, A., Sarihi Asfestani, R. (2014). The Effects of the Components of Emotional Intelligence on Counterproductive Work Behaviors and organizational citizenship. Management Studies in Development and Evolution, 23(74), 135-115. (In Persian).
- Singhai, M., & Agrawal, K. (2021). A STUDY ON EMOTIONAL INTELLIGENCE AMONGST MANAGEMENT STUDENTS. Ilkogretim Online, 20(1).
- Sung, W., & Kim, C. (2021). A study on the effect of change management on organizational Innovation: Focusing on the mediating effect of members' innovative behavior. Sustainability, 13(4), 2079.
- Yarmohammadian, M. H. (2018). Principles of curriculum planning. Publisher: Book Memorial. (In Persian).
- Younesi Qaleh, M. (2017). Investigating the relationship between emotional intelligence and emotional intelligence with the level of risk acceptance in investors of Tehran Stock Exchange. Master Thesis in Psychology, Islamic Azad University, Behshahr Branch .(In Persian).



Younesifar, S.M, Mohaqar, A, Younesifar,A, Qahvehchi, M. (2014). The relationship between emotional intelligence and innovation of Shahid Sadoughi Hospital staff in Yazd. Journal of healthcare management, 3 (Nos. 3 and 4), 63-70. (In Persian).

Ziae, S., Mohseni Taromsari, M. (2022). Investigating the Relationship between Organizational Innovation and Emotional Intelligence with Organizational Commitment in Librarians of Public Libraries in Rasht. Knowledge Retrieval and Semantic Systems, 9(30), 80-100. (In Persian).



Research Paper

Identifying the dimensions and components of fundamental and strategic innovation with fuzzy Delphi technique

Emran Bauj Khushmian¹, Mitra Sadoughi²

1- Master of Industrial-Organizational Psychology, Department of Psychology, Tonkabon Branch, Islamic Azad University, Tonkabon, Iran

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

Receive:

12 May 2022

Revise:

24 July 2022

Accept:

24 August 2022

Published online:

24 August 2022

Abstract

The purpose of this research is to identify the dimensions and components of important factors of fundamental and strategic innovation in petrochemical design and construction companies. The research method is qualitative and applicable. Two methods of documentary study and fuzzy Delphi have been used to collect data. The statistical population of the research includes 10 experts (university professors in the field of management) who were selected in a purposeful way and their opinions were extracted using the fuzzy Delphi method. In order to prioritize factors affecting fundamental and strategic innovation, the standard factor analysis model coefficients of the final model were used. The component of revolutionary technologies with a standard coefficient of 0.93 is in the first place, the component of innovation in the market with a standard coefficient of 0.86 is in the second place, the component of innovation in the development and planning of human resources is in the third place with a standard coefficient of 0.85, the component of emerging new industries with a standard coefficient of 0.83 in the fourth place, the component of innovation in organizational processes and organizational structure with a standard coefficient of 0.82 in the fifth place, the component of product innovation with a standard coefficient of 0.78 in the sixth place, and finally the operational capability component with the standard coefficient of 0.75 was ranked seventh.

Keywords:

fundamental innovation,
strategic innovation,
development and planning
of human resources,
operational capability.

Please cite this article as (APA): Bauj Khushmian, E., & Sadoughi, M. (2022). Identifying the dimensions and components of fundamental and strategic innovation with fuzzy Delphi technique. *Management and Educational Perspective*, 4(2), 85-103.

Publisher:	Iranian Business Management Association	https://doi.org/10.22034/jmep.2022.351645.1130	
Corresponding Author:	mitra sadoughi		
Email:	sadoughi_mitra@yahoo.com	Creative Commons: CC BY 4.0	



Extended Abstract

Introduction

Today, due to facing the tidal waves of global changes (social, technological, economic), it is no longer possible to compete with major global competitors in the traditional way in the economy through only one type of innovation, and if a company wants to face ruthless competition in a resilient world needs to quickly change the way it does business. For this, it requires a type of innovation that helps the institution or business to adapt to the changing business environment as quickly as possible by applying appropriate forms of innovation (Faghih et al, 2018). Strategic innovation with a holistic and systematic approach is what institutions and organizations can benefit from in order to maintain competition. In that case, strategic innovation is a combination of innovation and strategy (Haghshenas Keimasi, 2018).

Large organizations, including petrochemical design and manufacturing companies, are facing political obstacles, internal conflicts, oil prices, geopolitics, and economic tension, which is one of the needs of these large organizations. Unaligned motivations, organizational structures that focus on existing operations, or personal motivations can affect innovation decision-making (Mirza et al, 2022). Executive managers also invest too much on their popular projects or spend a lot of resources on ideas they have created themselves. Depending on the gradual or radical innovation, there may be differences regarding how to apply them and which one is more important. Current researches have not provided specific factors regarding the difference in criteria depending on the innovation (Kranz, 2021). When an idea is created, organizations choose which one to put more in the implementation phase. It is at this point that the considered critical factors are applied to the selection process. It should be noted that the innovation selection process is different for radical and gradual innovation ideas. We should note that the linearity of the process of gradual innovation does not exist for radical innovation. For managers, it is important to recognize this tension (Vergera et al, 2021).

In this research, the researcher intends to answer the basic question that what are the important factors of fundamental and strategic innovation in petrochemical design and construction companies and how are these factors ranked?

Theoretical framework

Brink (2022) conducted a research entitled "Organizing to activate strategic innovation in the sense of horizontal leadership for the duality of stability and change". The statistical population is service companies in Paris. The research method was descriptive-analytical and purposeful sampling. The results of the research showed that while being creative and creating ideas seems very easy, being innovative and implementing these ideas and accomplishing them in a regular way is very difficult.

Baregheh et al. (2022) conducted a research entitled "The role of governance and strategic innovation in organizational learning". The statistical population includes industrial companies in England. The research method is Correlation and the sampling method is random simple. The research results showed that the level of industrial governance and organizational strategic innovation can play an effective role in improving people's learning and organizational performance.

Methodology

This research is considered a developmental research according to its purpose, and since in this research we are also looking to solve a problem under the title of important factors of fundamental and strategic innovation, the research method is applicable. Also, based on the



research plan and in terms of data collection, the current research is a descriptive (non-experimental) research and three methods; document study, Delphi, and survey were used to collect information, so there is a kind of trinity in the method. The collection tool in this research is a semi-structured interview form. The statistical population of this research includes 10 academic experts (academic professors in the field of management) whose views were extracted and refined by means of targeted sampling and using the fuzzy Delphi method. In the fuzzy Delphi technique, experts usually present their theories in the form of verbal variables, then the average of the experts' opinion (numbers presented) and the amount of disagreement of each expert are calculated from the average, and then this information is sent to the experts to obtain new theories.

Discussion and Results

In order to prioritize factors affecting fundamental and strategic innovation, the standard factor analysis model coefficients of the final model were used. The results showed that the important factors of fundamental and strategic innovation are 7 dimensions: "Innovation in the development and planning of human resources", "Innovation in organizational processes and organizational structure", "Innovation in the product", "Innovation in the market", "The birth of new industries", "operability", "revolutionary technologies" and 45 indicators. The component of revolutionary technologies with a standard coefficient of 0.93 is in the first place, the component of innovation in the market with a standard coefficient of 0.86 is in the second place, the component of innovation in the development and planning of human resources is in the third place with a standard coefficient of 0.85, the component of being born New industries with a standard coefficient of 0.83 in the fourth place, the component of innovation in organizational processes and organizational structure with a standard coefficient of 0.82 in the fifth place, the component of product innovation with a standard coefficient of 0.78 in the sixth place, and finally the operational capability component of the standard coefficient of 0.75 was ranked seventh.

Conclusion

The current research was conducted with the purpose of identifying the dimensions and components of fundamental and strategic innovation with the fuzzy Delphi technique. The results of this research are consistent with the findings of researchers such as Baregheh et al. (2022), Hübel et al. (2022), Tayebi Abolhasani et al. (2020) and Taherpour Kalantari & Hosseini (2020); effective organizational communication can reduce intra-organizational communication barriers, and extensive extra-organizational communication keeps the organization in sync with the complex technological environment that is rapidly changing (Gharagozlu, 2018). By creating cooperation and respect in the organization, which provides a cooperative and reliable environment between employees and managers, as well as increasing the willingness to take risks and the willingness to innovate among employees in the organization, the organization can be synchronized with technological innovations. Omitting intra-organizational communication barriers, creating a cooperative environment in the organization, flexibility and readiness of employees to accept changes and pay attention to the ideas of new employees are more important in this dimension (Ghanbari, 2019). Management systems have an impact on technological innovation by supporting idea generation (through sending employees to exhibitions and conducting visits) and operationalizing ideas (through team building, establishing a proposal system and creating creativity and innovation mechanisms). Organizational structure shapes employees' activities to achieve common organizational goals (Dinesh, 2021). Based on the obtained results, it is suggested that the company should continuously try to develop



the knowledge of the employees in the direction of its goals. In this regard, the creation of groups in which interaction and exchange of opinions take place and tacit knowledge transferred from one person to another is emphasized. Managers should also consider material or spiritual rewards for the innovative activities of their employees. Finally, in order to create less concentration in the organization, it is better to delegate authority according to the responsibilities and duties of the members of the organization, and in order to create less complexity in the organization, organizational units should be placed in a network or horizontal manner.

شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های نوآوری بنیادین و استراتژیک با تکنیک دلfüی فازی

عمران بائوج خوشامیان^۱، میترا صدوqi^۲

۱- کارشناس ارشد روانشناسی صنعتی سازمانی، گروه روانشناسی، واحد تنکابن، دانشگاه آزاد اسلامی، تنکابن، ایران

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

چکیده

پژوهش حاضر با هدف شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های فاکتورهای مهم نوآوری بنیادین و استراتژیک در شرکت‌های طرح و ساخت پتروشیمی می‌باشد. روش پژوهش کیفی و از نوع کاربردی می‌باشد. برای گردآوری اطلاعات از دو روش مطالعه استنادی و دلfüی فازی استفاده شده است. جامعه آماری پژوهش شامل ۱۰ نفر از خبرگان و صاحب نظران (اسایید دانشگاهی حوزه مدیریت) می‌باشند که به روش هدفمند انتخاب شده و با استفاده از روش دلfüی فازی نظرات آنها استخراج گردید. فاکتورهای مهم نوآوری بنیادین و استراتژیک ۷ بعد «نوآوری در توسعه و برنامه ریزی نیروی انسانی»، «نوآوری در فرایندهای سازمانی و ساختار سازمانی»، «نوآوری در محصول»، «نوآوری در بازار»، «متولد شدن صنایع جدید»، «قابلیت عملیاتی بودن»، «تکنولوژی‌های انقلابی» و ۴۵ شاخص شناسایی و تائید شد. جهت اولویت بندی فاکتورهای مؤثر بر نوآوری بنیادین و استراتژیک از ضرایب استاندارد مدل تحلیل عاملی مدل نهایی استفاده شد. مؤلفه تکنولوژی‌های انقلابی با ضریب استاندارد ۰/۹۳ در رتبه اول، مؤلفه نوآوری در بازار با ضریب استاندارد ۰/۸۶ در رتبه دوم، مؤلفه نوآوری در توسعه و برنامه ریزی نیروی انسانی با ضریب استاندارد ۰/۸۵ در رتبه سوم، مؤلفه متولد شدن صنایع جدید با ضریب استاندارد ۰/۸۳ در رتبه چهارم، مؤلفه نوآوری در فرایندهای سازمانی و ساختار سازمانی با ضریب استاندارد ۰/۸۲ در رتبه پنجم، مؤلفه نوآوری در محصول با ضریب استاندارد ۰/۷۸ در رتبه ششم و در نهایت مؤلفه قابلیت عملیاتی بودن ضریب استاندارد ۰/۷۵ در رتبه هفتم قرار گرفت.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۲/۲۲

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۱/۰۵/۰۲

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۶/۰۲

تاریخ انتشار آفلاین: ۱۴۰۱/۰۶/۰۲

کلید واژه‌ها:

نوآوری بنیادین،

نوآوری استراتژیک،

توسعه و برنامه ریزی نیروی

انسانی،

قابلیت عملیاتی بودن.

لطفاً به این مقاله استناد کنید (APA): بائوج خوشامیان، عمران، صدوqi، میترا. (۱۴۰۱). شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های نوآوری بنیادین و استراتژیک با تکنیک دلfüی فازی. فصلنامه مدیریت و چشم انداز آموزش. (۴)، ۱۰۳-۸۵.

	https://doi.org/10.22034/jmep.2022.351645.1130	ناشر: انجمن مدیریت کسب و کار ایران
		نویسنده مسئول: میترا صدوqi
	Creative Commons: CC BY 4.0	ایمیل: adoughi_mitra@yahoo.com

مقدمه

امروزه با توجه به مواجهه شدن با موج‌های جزر و مد تغییرات جهانی (اجتماعی، فناورانه، اقتصادی) دیگر نمی‌توان به شکل سنتی در اقتصاد از طریق فقط یک نوع نوآوری، با رقبای بزرگ جهانی رقابت کرد و اگر شرکتی بخواهد در مقابل رقابت بیرحم جهانی مقاومت کند نیاز دارد که به سرعت روش انجام کسب و کارش را تغییر دهد. برای این کار نیاز به نوعی از نوآوری دارد که با به کارگیری شکل‌های مناسب نوآوری به موسسه یا کسب و کار کمک کند تا هر چه سریعتر با محیط تجاری متغیر تطبیق پیدا کند (Faghhih&etal,2018). نوآوری استراتژیک با داشتن رویکردی کل نگر و سامان مند همان چیزی است که مؤسسات و سازمان‌ها می‌توانند از آن در جهت حفظ رقابت بهره جویند. در آن صورت نوآوری استراتژیک که ترکیبی از نوآوری و استراتژی است (Haghshenas&Keimasi,2018). با خلق استراتژیهای رشد، طبقات جدید محصول، خدمات و مدل‌های گوناگون تجاری بازی را تغییر می‌دهد و ارزشهای جدیدی را برای مشتریان و بنگاه ایجاد می‌نماید (Binai Bash&etal,2015). از آنجایی که نوآوری استراتژیک به عنوان یک مفهوم نظام مند با تغییر کلی نقشه یک سازمان روپرورست، شرکت‌ها جهت شناسایی میزان پیاده‌سازی نوآوری استراتژیک در سازمان و سنجش آن، نیازمند ابعاد این تغییرات و یافتن مؤلفه‌هایی هستند که بتوانند با کمک آنها نوآوری استراتژیک را در سازمانها و شرکت خود پیاده سازی کنند (Chen&etal,2018). چرایی لزوم داشتن چارچوبی برای نوآوری استراتژیک از آنچه مشخص می‌شود که بسیاری از دولتها برای برنامه ریزیهای کلان خود برای ترغیب شرکتهای موجود در کشورشان برای پیاده سازی نوآوری استراتژیک نیاز به یک چارچوب جامع دارند (van Someren& van Someren-,Wang,2017) و شرکتهای ایرانی علاوه بر دولت که نیاز به داشتن چنین چارچوبی دارد، برای اینکه بتوانند در سطح جهانی عمل کنند ناچار هستند نوآوری استراتژیک را در شرکتهای خود پیاده سازی کنند؛ شواهدی در دست است که نشان می‌دهد نوآوری استراتژیک امروزه از الزامات اساسی جهانی شدن است (Mashahadi&etal,2016). به نظر می‌رسد که بین پژوهشگران در خصوص برخی از فاکتورهای تصمیم توافق وجود داشته باشد، اما توافقی روی شکاف‌هایی که ممکن است در عمل و پژوهش وجود داشته باشد به چشم نمی‌خورد. با توجه به اینکه حتی زمانی که مدیران روی یک رویکرد تصمیم گیری در خصوص نوآوری توافق کردن همیشه آنگونه که برنامه ریزی شده است پیش نمی‌رود (Pratono,2021). سازمان‌های بزرگ از جمله شرکتهای طراحی و ساخت پتروشیمی با موانع سیاسی، کشمکش‌های داخلی، قیمت نفت، رئوپولو تیک و همینطور تنش اقتصادی مواجه هستند که نوآوری بنیادی و تکنولوژیکی از نیازهای این سازمان‌های بزرگ است. انگیزه‌های همسوئشده، ساختارهای سازمانی که بر عملیات موجود تمرکز دارند و یا انگیزه‌های شخصی می‌توانند بر تصمیم گیری نوآوری اثر بگذارد (Mirza&etal,2022). مدیران اجرایی نیز بر پروژه‌های محبوب خود بیش از حد سرمایه گذاری می‌کنند و یا منابع بسیاری صرف ایده‌هایی می‌کنند که خودشان خلق کرده‌اند. بسته به نوآوری تدریجی و یا بنیادی ممکن است تفاوت‌هایی در خصوص نحوه به کارگیری آن‌ها و اینکه کدام یک مهمتر است وجود داشته باشد. تحقیقات فعلی تاکنون فاکتورهای مشخصی در خصوص تفاوت در معیارها بسته به نوآوری عرضه نکرده‌اند (Kranz,2021). زمانی که ایده‌ای ایجاد می‌شود سازمانها انتخاب می‌کنند که کدام یک را بیشتر در فاز پیاده سازی قرار دهند. در این نقطه است که فاکتورهای حیاتی در نظر گرفته شده بر روی فرایند گزینش به کار گرفته می‌شود. توجه شود که فرایند گزینش نوآوری، برای ایده‌های نوآوری بنیادی در قبال بنیادی و تدریجی متفاوت است. باید توجه داشته باشیم که حالت خطی بودن جریان فرایند نوآوری تدریجی، برای نوآوری بنیادی وجود ندارد. برای مدیران، شناخت این تنش مهم است (Vergera&etal,2021). ایده‌هایی که در سمت نوآوری تدریجی مدل تصمیم گیری قرار می‌گیرند، مقاومت کمتری دارند زیرا در تلاش هستند تا از فناوری فکری منابع انسانی و دارایی‌های موجود دیگر بهره‌داری کنند. از طرفی دیگر ایده‌های سمت نوآوری بنیادی مدل تصمیم گیری به واسطه ماهیت ریشه‌ای متفاوت آن ایده، مقاومت بیشتری در سازمان دارند. این ایده‌ها نیازمند تغییر فناوری، منابع انسانی و دارایی‌های موجود دیگر هستند (Islam& Abd Wahab,2021).



همسوسی استراتژیک عملیاتی بودن- بازار و مشتری - فناوری و مالی است که همگی به مدیران کمک می کند تا دیدگاهی از سیستم‌ها داشته باشند. فاکتورهای استراتژیک به تصمیم گیرندگان اهمیت همسوسی با استراتژی شرکت را یادآوری می کنند. فاکتورهای عملیاتی، مدیران را تشویق می کنند تا به ارزیابی منابع موجود پرداخته و تعیین کنند که آیا برای ایده نوآوری یک تغییر ضروری است یا خیر؟! فاکتورهای بازار و مشتری یک مجموعه ضروری در سیستم هستند که به مدیران مسیر حرکت را نشان می دهند. اگر چنین مجموعه‌ای وجود نداشته باشد منطقی است که براساس بینش‌های بازار حرکت کنیم فاکتورهای فناورانه این ملاحظات را عرضه می کنند که آیا سازمان در حال حاضر فناوری دارد و یا ملزم است تا فناوری موجود را برای برآورده کردن تقاضای ایده ارتقا بخشد؟ و در نهایت فاکتورهای مالی تعیین می کنند که آیا این ایده از بعد تجاری زنده است و بازده بلندمدت یا کوتاه مدتی خلق می کند؟ (Vatanparast, 2016).

با توجه به موارد مذبور با ملموس بودن وجود نوعی شکاف تحقیقاتی در این زمینه و عدم وجود پژوهشی جامع باهدف شناسایی چارچوبی جامع و مشخص از نوآوری استراتژیک حداقل در کشور ایران، این پژوهش باهدف پر کردن این خلا و شناسایی مؤلفه‌های نوآوری بنیادین و استراتژیک در قالب یک چارچوب جامع انجام شده است و از آنجاکه شرکتهای موجود در صنعت پتروشیمی ملزم به داشتن ویژگی‌های دانش بنیانی و نوآور بودن به منظور ارتقاء توسعه منطقه‌ای در همه زمینه‌ها هستند و شاخصه متماز این شرکتها از سایر شرکتها در وابستگی آنها به نوآوری است، شرکت پترو نیرو صبا که یکی از شرکتهای موجود در صنعت پتروشیمی است به عنوان جامعه مکانی برای تدوین این چارچوب انتخاب شده است. لذا عوامل مؤثری که بر نوآوری بنیادین و استراتژیک در ابعاد مختلف می توانند نقش آفرینی کنند و باعث تحقق اهداف فردی، گروهی و سازمانی و درنهایت بهره وری در شرکت پترو نیرو صبا گردد، می توان با بررسی و سنجش هدفمند با ارائه مدل توسعه یافته‌های از عوامل مؤثر بر نوآوری بنیادین و استراتژیک، در گستره جامعه آماری شرکت‌های پتروشیمی مورد مطالعه قرار داد. باعنایت به ضرورت و اهمیت مفهوم نوآوری بنیادین و استراتژیک و تأثیر آن در کیفیت کارش شرکت‌های صنعتی و پتروشیمی که از جایگاه خاص و ویژه‌ای در فراهم نمودن بهره وری و اثربخشی در در جامعه هدف پیدا خواهد کرد. بنابراین، پژوهشگر با این هدف و با توجه به اینکه چگونه می توان با ارائه یک مدل از مفهوم نوآوری بنیادین و استراتژیک به تمامی ابعاد و عوامل مؤثر بر نوآوری بنیادین و استراتژیک شرکت پترو نیرو صبا و تعمیم آن به کل شرکت‌های پتروشیمی کشور پی ببرد. این پژوهش در تلاش است تا یافته‌ها را به روشنی جمع آوری کند که مدیران بتوانند از آن در سازمان‌های ایشان استفاده کرده و متخصصین بتوانند بعداً از آن برای ایجاد سوالات پژوهشی خود در آینده بهره ببرند. لذا محقق قصد دارد در این تحقیق به این سؤال اساسی پاسخ دهد که فاکتورهای مهم نوآوری بنیادین و استراتژیک در شرکت‌های طرح و ساخت پتروشیمی کدامند و رتبه بندی این عوامل چگونه است؟

پیشنهاد پژوهش

(Brink, 2022) تحقیقی با عنوان «سازماندهی برای فعال کردن نوآوری استراتژیک به معنای رهبری افقی برای دو گانگی ثبات و تغییر» انجام داد. جامعه آماری شرکت‌های خدماتی در پاریس می باشد. روش تحقیق توصیفی- تحلیلی و روش نمونه گیری هدفمند بود. نتایج پژوهش نشان داد در حالی که خلاق بودن و ایجاد ایده‌های بسیار آسان به نظر می رسد نوآور بودن و اجرای این ایده‌های و به انجام رساندن آنها در یک مسیر منظم بسیار سخت است. (Baregheh&etal, 2022) پژوهشی با عنوان «نقش حاکمیت و نوآوری استراتژیک در یادگیری سازمانی» انجام دادند. جامعه آماری شامل شرکت‌های صنعتی در انگلیس می باشدند. روش تحقیق همبستگی و روش نمونه گیری تصادفی ساده است. نتایج پژوهش نشان داد میزان حاکمیت صنعتی و نوآوری استراتژیک سازمانی می تواند در بهبود یادگیری و عملکرد سازمانی افراد نقش موثری داشته باشد. (Gong&etal, 2022) پژوهشی تحت عنوان «نقش نوآوری استراتژیک و بنیادین در توسعه عملکرد صنایع چینی» انجام دادند. جامعه آماری شرکت‌های چینی با

عملکرد صنعتی می‌باشد. روش تحقیق تحلیلی پیمایشی است. نتایج تحقیق نشان داد رابطه معناداری میان ابعاد نوآوری استراتژیک و بنیادین با عملکرد صنعتی شرکت‌ها وجود دارد. (Hübel&etal,2022)، تحقیقی با عنوان «نقش اتحادهای استراتژیک و نوآوری‌های بنیادین در یادگیری» انجام دادند. جامعه آماری شامل شرکت‌های صنعتی تولید رنگ می‌باشد روش تحقیق همبستگی است. روش نمونه‌گیری طبقه‌ای است. نتایج پژوهش نشان داد میان اتحادهای استراتژیک و نوآوری‌های بنیادین با یادگیری سازمانی شرکت‌ها رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. (Ghorbi&Rahmanseresht,2021) پژوهشی با عنوان «چگونگی توانمندسازی جهت گیری استراتژیک برای اکوسیستم‌های نوآوری در تجارت مبتنی بر فناوری (در ایران)» انجام دادند. به منظور واکاوی چگونگی توانمند سازی جهت گیری استراتژیک در اکوسیستم‌های نوآوری در تجارت مبتنی بر فناوری در ایران انجام شده است تا چارچوب نظری و عملی مناسبی را به کسب و کارها عرضه نماید. نتایج پژوهش نشان داد گرایش بازار، گرایش تعاملی و کارآفرینانه باعث تقویت اکوسیستم نوآوری می‌شوند. (Tayebi Abolhasani&etal,2020) پژوهشی با عنوان «تأثیر ظرفیت جذب دانش بر نوآوری استراتژیک با توجه به نقش تعديل گری رقابت پذیری و انعطاف پذیری استراتژیک» انجام دادند. روش تحقیق پژوهش، کمی و به صورت پیمایش است که با ابزار پرسشنامه انجام شده است. جامعه آماری پژوهش، شرکت‌های کوچک و متوسط دانش بنیان ایرانی شرکت کننده در هفتمین نمایشگاه بین المللی نوآوری و فناوری (INOTEX) در تابستان ۱۳۹۷ است که عمدتاً نوپا بوده و شامل ۲۴۰ شرکت می‌باشد. مشخص شد که ظرفیت جذب دانش بر نوآوری استراتژیک مؤثر است. همچنین رقابت پذیری و انعطاف پذیری استراتژیک در رابطه بین ظرفیت جذب دانش و نوآوری استراتژیک، نقش تعديل گری ایفا می‌کند و شدت رابطه را افزایش می‌دهند. (Taherpour Kalantari&Hosseini,2020) پژوهشی با عنوان «تأثیر جهت گیری یادگیری بر نوآوری استراتژیک در پرتو جو نوآورانه سازمانی» انجام دادند. رویکرد پژوهش قیاسی و استراتژی آن پیمایش از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش حاضر شرکت‌های دانش بنیان ایرانی شرکت کننده در هشتمین نمایشگاه بین المللی نوآوری و فناوری (INOTEX) در سال ۱۳۹۸ است. بر این اساس و پس از مرور ادبیات و طراحی مدل مفهومی، پرسشنامه‌ای مشتمل بر ۲۳ پرسش به نمونه آماری مشتمل از ۱۴۰ شرکت ارائه شد. درنهایت، مشخص شد که جهت گیری یادگیری بر نوآوری استراتژیک تأثیرگذار است. همچنین جو نوآورانه سازمانی نیز در رابطه بین جهت گیری یادگیری و نوآوری استراتژیک نقش تعديل گر ایفا می‌کند.

روش پژوهش

از آنجا که این پژوهش به شناسایی تعیین ابعاد و فاکتورهای مهم نوآوری بنیادین و استراتژیک باتکنیک دلفی فازی در در شرکت‌های طرح و ساخت پتروشیمی می‌پردازد و در صدد توسعه مجموعه دانسته‌های موجود درباره اصول و روابط شاخصهای نوآوری بنیادین و استراتژیک است، بر حسب هدف یک پژوهش توسعه‌ای محسوب می‌شود و از آنجا که در این پژوهش نیز به دنبال حل مسئله‌ای تحت عنوان فاکتورهای مهم نوآوری بنیادین و استراتژیک هستیم، روش پژوهش کاربردی می‌باشد. همچنین براساس طرح تحقیق و از حیث نحوه گردآوری داده‌ها، تحقیق حاضر یک تحقیق توصیفی (غیر آزمایشی) است و برای گردآوری اطلاعات سه روش، مطالعه استنادی، دلفی و پیمایشی استفاده گردیده و نوعی تئییث در روش وجود دارد. ابزار گردآوری در این تحقیق فرم مصاحبه نیمه ساختار می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش شامل ۱۰ نفر از خبرگان صاحبنظران و خبرگان دانشگاهی (اساتید دانشگاهی حوزه مدیریت) می‌باشد که به روش هدفمند از آنها نمونه گیری دردسترس و با استفاده از روش دلفی فازی (اساتید دانشگاهی حوزه مدیریت) می‌باشد که به روش هدفمند از آنها نمونه گیری دردسترس و با استفاده از روش دلفی فازی دیدگاه‌های آنها استخراج گردیده و مورد پالایش قرار گرفته است. روش دلفی فازی در دهه ۱۹۸۰ میلادی توسط کافمن و گویتا ابداع شد. کاربرد این روش به منظور تصمیم گیری اجماع بر مسائلی که اهداف و پارامترها به صراحت مشخص نیستند، منجر به نتایج بسیار ارزنده می‌شود ویژگی مهم این روش، ارائه چارچوبی انعطاف پذیر است که بسیاری از موانع مربوط به عدم دقت و صراحت را تحت پوشش قرار می‌دهد. بسیاری از مشکلات در تصمیم گیریها مربوط به اطلاعات ناقص و نادقيق است. همچنین



تصمیم‌های اتخاذ شده خبرگان براساس صلاحیت فردی آنان و به شدت ذهنی است. بنابراین بهتر است داده‌ها به جای اعداد قطعی با اعداد فازی نمایش داده شوند. مراحل اجرایی روش دلفی فازی در واقع ترکیبی از اجرایی روش دلفی و انجام تحلیل‌ها برروی اطلاعات با استفاده از تعاریف نظریه مجموعه‌های فازی است. مهم‌ترین تفاوت‌های روش دلفی فازی با روش دلفی در این است که در تکنیک دلفی فازی معمولاً خبرگان نظریات خود را در قالب متغیرهای کلامی ارائه می‌دهند، سپس میانگین نظر خبرگان (اعداد ارائه شده) و میزان اختلاف نظر هر فرد خبره از میانگین محاسبه و آنگاه این اطلاعات برای اخذ نظریات جدید به خبرگان ارسال می‌شود. در مرحله بعد هر فرد خبره براساس اطلاعات حاصل از مرحله قبل، نظر جدیدی را ارائه می‌دهد یا نظر قبلی خود را اصلاح می‌کند. این فرایند تا زمانی ادامه می‌یابد که میانگین اعداد فازی به اندازه کافی با ثبات شود. علاوه بر این، چنانچه مطالعه زیر نظر گروه‌هایی از خبرگان نیز لازم باشد، می‌توان با محاسبه فاصله بین اعداد مثلثی، نظریات خبرگان را براساس روابط فازی در گروه‌های مشابه مورد شناسایی قرار داد و اطلاعات آنها را به خبرگان مورد نظر ارسال کرد. الگوریتم اجرای روش دلفی فازی در شکل ۱ نمایش داده شده است.

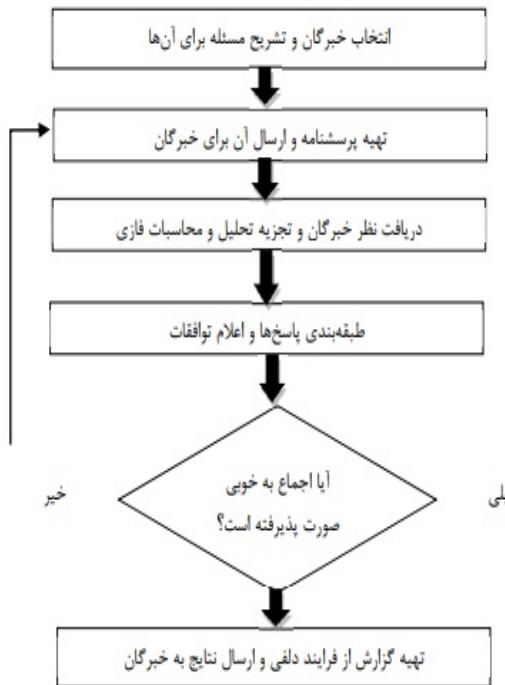
پرسش‌های پژوهش

۱. فاکتورهای مهم نوآوری بنیادین و استراتژیک در شرکت‌های طرح و ساخت پتروشیمی کدامند؟
۲. نتایج مقایسه ابعاد و فاکتورهای مهم نوآوری بنیادین و استراتژیک در شرکت‌های طرح و ساخت پتروشیمی چه می‌باشد؟

یافته‌های پژوهش

در این تحقیق برای استخراج شاخصها و تدوین مدل مفهومی با استفاده از ادبیات تحقیق و تحلیل محتوا اول، ابعاد، مؤلفه و شاخص اولیه شناسایی گردید و سپس با فرم مصاحبه نیمه ساختار بر اساس نظر خبرگان تا اشباع نظرات با استفاده از تکنیک دلفی فازی با طی مراحل زیر تحلیل شده است:

تعریف متغیرهای زبانی: پرسشنامه پژوهش حاضر با هدف کسب نظر خبرگان راجع به میزان موافقت آنها با مؤلفه‌ها و معیارهای مدل پیشنهادی طراحی شده است، لذا خبرگان از طریق متغیرهای کلامی نظیر کاملاً مخالفم، مخالفم، نظری ندارم، موافقم و کاملاً موافق میزان موافقت خود را ابراز نموده‌اند. از آنجایی که خصوصیات متفاوت افراد بر تعابیر ذهنی آنها نسبت به متغیرهای کیفی اثرگذار است لذا با تعریف دامنه متغیرهای کیفی، خبرگان باذهنیت یکسان به سؤالها پاسخ داده‌اند. این متغیرها با توجه به جدول (۱) به اعداد فازی مثلثی تعریف شده‌اند.


شکل ۱: الگوریتم اجرای روش دلفی فازی
جدول ۱: عبارات زبانی و اعداد دلفی فازی

اعداد فازی مثلثی	عبارات زبانی
(۰,۰,۰,۲۵)	خیلی کم
(۰,۰,۲۵,۰,۵)	کم
(۰,۲۵,۰,۵,۰,۷۵)	متوسط
(۰,۵,۰,۷۵,۱)	زیاد
(۰,۷۵,۱,۱)	خیلی زیاد

تائید و غربالگری شاخص‌ها از طریق مقایسه مقدار ارزش اکتسابی هر شاخص با مقدار آستانه $\tilde{\delta}$ صورت می‌پذیرد. مقدار آستانه با استنباط ذهنی تصمیم‌گیرنده معین می‌شود و مستقیم بر روی تعداد عواملی که غربال می‌شوند تاثیرخواهد داشت همچ راه ساده و قانونی برای تعیین مقدار آستانه وجود ندارد. در این پژوهش مقدار $0.5/0$ به عنوان مقدار آستانه در نظر گرفته شده است. برای این کار ابتدا باید مقادیر فازی مثلثی نظرهای خبرگان محاسبه شده سپس برای محاسبه میانگین نظرات n پاسخ دهنده، میانگین فازی آنها محاسبه شود.

درجه عضویت عددفازی مثلثی در اولین مرحله دلفی، مدل مفهومی و پرسشنامه ارائه شده همراه با تشریح مؤلفه‌ها، معیارها و زیر معیارها به گروه خبرگان ارسال گردیده و نظرسنجی صورت می‌گیرد تا میزان موافقت و یا عدم موافقت آنها با هر کدام از مؤلفه‌ها اخذ شده و نقطه نظرات پیشنهادی و اصلاحی آنها به شکل زیر جمع‌بندی شده است. با توجه به گزینه‌های پیشنهادی و متغیرهای زبانی تعریف شده در پرسشنامه، نتایج حاصل از بررسی مرحله اول ارائه گردید. نتایج جدول (۲) میانگین فازی هر کدام



از ابعاد و مؤلفه‌ها با توجه به روابط زیر محاسبه شده است: در این رابطه A_{ave} بیانگر دیدگاه خبره i ام و A_{ave} بیانگر میانگین دیدگاه‌های خبرگان است. نتایج این محاسبات در جدول (۳) آمده است.

جدول ۳: میانگین دیدگاه‌های بخبرگان حاصل از نظرسنجی راند اول

میانگین فازی زدایی شده	مؤلفه‌ها	ابعاد
۰/۵۳۵	نوآوری در توسعه و برنامه ریزی نیروی انسانی	
۰/۵۴۵	نوآوری در فرایندهای سازمانی و ساختار سازمانی	نوآوری استراتژیک (۰/۵۵۸)
۰/۶۰۷	نوآوری در محصول	
۰/۵۴۶	نوآوری در بازار	
۰/۵۸۰	متولد شدن صنایع جدید	
۰/۵۷۹	قابلیت عملیاتی بودن	نوآوری بنیادین (۰/۵۷۴)
۰/۵۶۲	تکنولوژی‌های انقلابی	

جدول ۴: میانگین دیدگاه‌های بخبرگان حاصل از نظرسنجی راند دوم

میانگین فازی زدایی شده	میانگین فازی زدایی شده اختلاف دو راند	مؤلفه‌ها	ابعاد
راند اول	راند دوم		
۰/۰۸۹	۰/۵۳۵	۰/۶۴۵	نوآوری در توسعه و برنامه ریزی نیروی انسانی
۰/۰۶۱	۰/۵۴۵	۰/۶۳۵	نوآوری در فرایندهای سازمانی و ساختار سازمانی
۰/۰۰۸	۰/۶۰۷	۰/۶۷۱	نوآوری در محصول
۰/۰۶۷	۰/۵۴۶	۰/۶۶۵	نوآوری در بازار
۰/۰۱۴	۰/۵۸۰	۰/۶۴۳	متولد شدن صنایع جدید
۰/۰۷۷	۰/۵۷۹	۰/۶۵۶	قابلیت عملیاتی بودن
۰/۰۴۰	۰/۵۶۲	۰/۶۴۷	تکنولوژی‌های انقلابی

در ادامه جدول (۴) میزان اختلاف دیدگاه خبرگان برای شاخصهای تحقیق در نظرسنجی مرحله اول و دوم را نشان می‌دهد. نظر به دیدگاه‌های ارائه شده در مرحله اول و مقایسه آن با نتایج این مرحله، سؤالاتی که اختلاف بین دو مرحله کمتر از حد آستانه خیلی کم (۰/۱) باشد فرایند نظرسنجی جهت این سؤالات متوقف می‌شود.

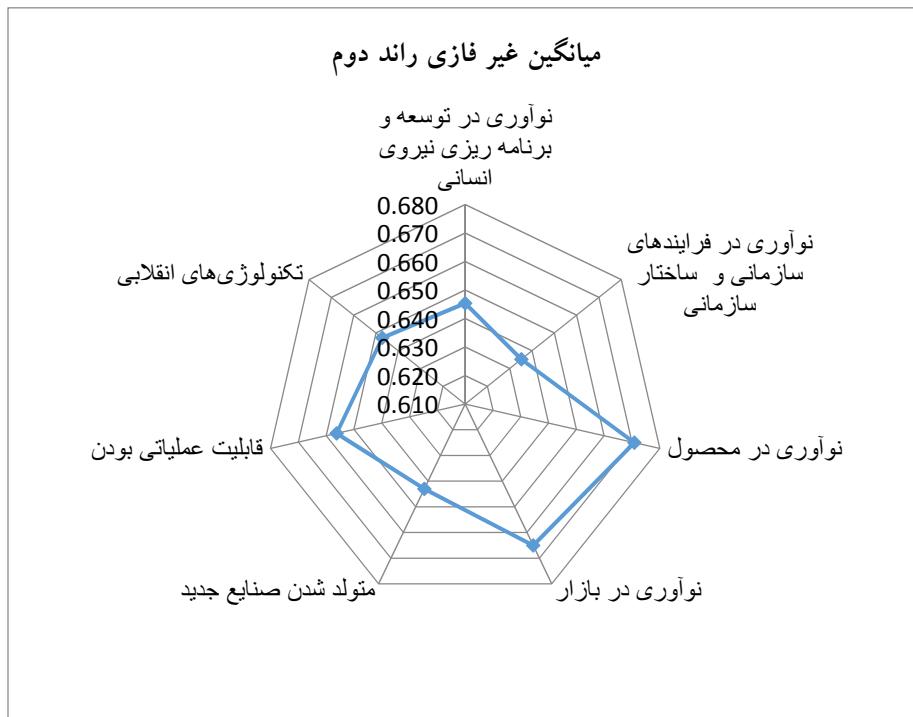
جدول ۵: میزان اختلاف دیدگاه خبرگان در نظرسنجی مرحله اول و دوم

ردیف	شاخص	مرحله دوم	مرحله اول	اختلاف
۱	در این شرکت از محیط کاری مشارکتی و تیم‌های کاری استقبال می‌شود.	۰,۷۵۲	۰,۵۱۷	۰,۱۴۲
۲	کارکنان و مدیران شرکت از انعطاف پذیری لازم برخوردار هستند.	۰,۷۵۰	۰,۵۷۵	۰,۱۷۵
۳	شرکت به نیازهای کارکنان پاسخ می‌دهد.	۰,۶۵۰	۰,۶۳۳	۰,۰۱۷
۴	شرکت همواره در جذب نیرو انسانی خلاقیت و نوآوری به خرج می‌دهد.	۰,۶۵۰	۰,۵۱۷	۰,۱۳۳
۵	در این شرکت افراد نسبت به انتقاد به کارشان واکنش منفی نشان می‌دهند.	۰,۵۸۳	۰,۵۶۷	۰,۰۱۷
۶	مدیران شرکت به تصمیمات همکاران خود احترام می‌گذارند.	۰,۶۸۳	۰,۵۱۷	۰,۱۶۷
۷	شرکت فرهنگ خلاقیت و نوآوری را ترویج می‌دهد.	۰,۵۵۸	۰,۵۴۲	۰,۰۱۷
۸	ارائه خدمات به کارکنان در اسرع وقت انجام می‌گیرد.	۰,۶۲۵	۰,۵۱۷	۰,۱۰۸
۹	مدیران شرکت بازخورد تصمیم‌های سازمانی را در کارکنان خود بررسی می‌کنند.	۰,۶۵۰	۰,۶۲۵	۰,۰۲۵
۱۰	مدیران شرکت اگر با ایده جدیدی روبرو شوند، می‌توانند توجه سایر همکاران را به ایده خود جلب کنند.	۰,۶۰۰	۰,۵۸۳	۰,۰۱۷
۱۱	در شرکت ارائه افکار نوآورانه مورد ارزیابی قرار می‌گیرد.	۰,۶۴۲	۰,۶۲۵	۰,۰۱۷
۱۲	رهبران شرکت (رؤسا، مدیران و سرپرستان) نسبت به کسانی که کارهای نوآورانه انجام می‌دهند نظر مساعد دارند حتی اگر آنها شکست بخورند.	۰,۶۴۲	۰,۵۱۷	۰,۱۲۵
۱۳	رهبران شرکت بر اهمیت نوآوری در انجام کارها تأکید می‌کنند.	۰,۶۰۰	۰,۵۱۷	۰,۰۸۳
۱۴	واحدهای مختلف شرکت با یکدیگر همکاری می‌کنند.	۰,۶۵۸	۰,۶۱۷	۰,۰۴۲
۱۵	تغییرات مورد نیاز شرکت بطور فعالنامه‌ای انجام می‌گیرد.	۰,۶۲۵	۰,۶۰۰	۰,۰۲۵
۱۶	در این شرکت فرآیندهای عملیاتی و کاری تسهیل شده است.	۰,۷۱۷	۰,۵۴۲	۰,۱۷۵
۱۷	شرکت از سیستم‌های اداری نوآورانه (پاداش دهی، کترل، ارزیابی عملکرد، جبران خدمات و ...) استفاده می‌کند.	۰,۶۱۷	۰,۵۶۷	۰,۰۵۰
۱۸	ساختار شرکت انعطاف پذیر بوده و به طور مداوم بازنگری و بهبود می‌یابد.	۰,۶۱۷	۰,۶۰۰	۰,۰۱۷
۱۹	تکنولوژی فرآیند تولید در شرکت به طور مداوم در حال تغییر و بهبود است.	۰,۷۰۰	۰,۶۴۲	۰,۰۵۸
۲۰	محصولات با نوآوری گسترشی در طول سه سال اخیر توسط شرکت به بازار عرضه کرده است.	۰,۵۸۳	۰,۶۱۷	-۰,۰۳۳
۲۱	شرکت در ارائه انواع کالاهای انعطاف پذیری لازم را دارد.	۰,۷۱۷	۰,۷۵۰	-۰,۰۳۳
۲۲	هدف گذاری مبتنی بر توسعه محصولات انجام می‌شود.	۰,۶۸۳	۰,۶۴۲	۰,۰۴۲
۲۳	شرکت همواره در پی ورود به بازار جدید است.	۰,۶۴۲	۰,۶۱۷	۰,۰۲۵
۲۴	شرکت همواره در پی شکستن بازار انحصاری است.	۰,۷۲۵	۰,۶۸۳	۰,۰۴۲
۲۵	شرکت همواره در پی توسعه استراتژی‌های رقابتی است.	۰,۵۷۶	۰,۵۶۷	۰,۰۰۰
۲۶	در این شرکت نسبت به سایر رقبا، محصولات از تنوع مطلوبی برخوردار است.	۰,۶۶۷	۰,۵۵۰	۰,۱۱۷
۲۷	شرکت به طور مداوم اطلاعات بازار را از منابع خارجی (مشتریان، دولت، رقبا و...)	۰,۷۲۵	۰,۵۷۵	۰,۱۵۰

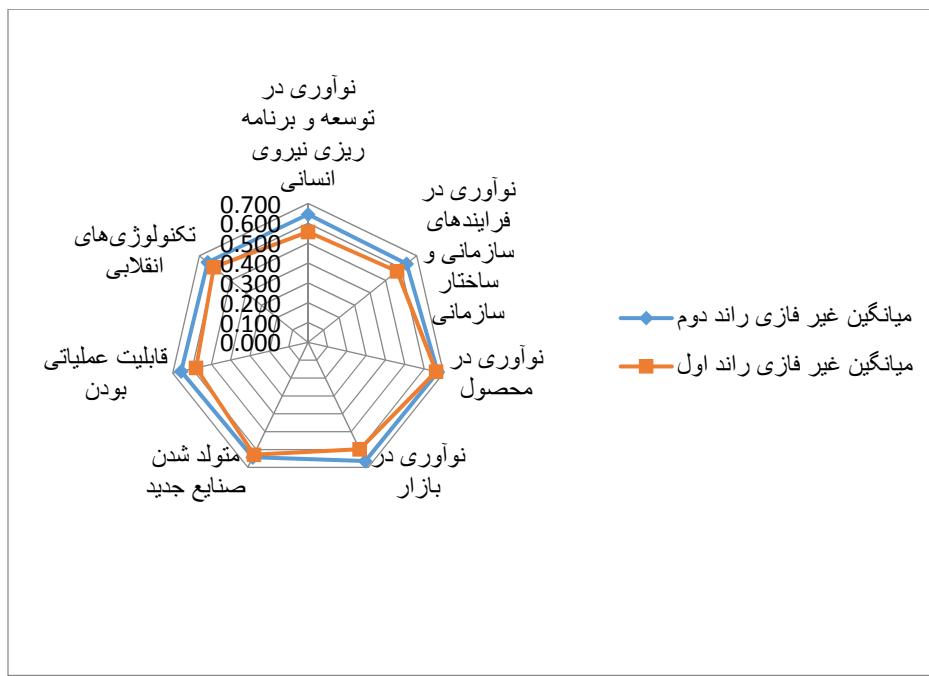
ردیف	شاخص	مرحله دوم	مرحله اول	اختلاف
۲۸	جمع آوری و پردازش می‌کند.	۰,۶۵۰	۰,۶۵۰	۰,۰۰۰
	در طول سه سال اخیر مدیریت نوآوری در شرکت به سمت نوآوری زیرساختی بوده است.			
۲۹	در طول سه سال اخیر بازاریابی شرکت به سمت نوآوری زیرساختی بوده است.	۰,۶۴۲	۰,۶۵۸	-۰,۰۱۷
۳۰	اصلاح نوآوری‌های سازمانی در شرکت بطور منظم اجرا می‌شود.	۰,۷۲۵	۰,۶۵۸	۰,۰۶۷
۳۱	محصولات با نوآوری گسترشی در طول سه سال اخیر توسط شرکت به بازار عرضه کرده است.	۰,۶۵۰	۰,۶۵۰	۰,۰۰۰
۳۲	در این شرکت خدمات جدیدی نسبت به گذشته به ارائه می‌گردد.	۰,۵۹۲	۰,۵۵۰	۰,۰۴۲
۳۳	این شرکت در ارائه محصولات صنعت پتروشیمی پیشتاز است.	۰,۶۰۰	۰,۶۰۸	-۰,۰۰۸
۳۴	مدیران شرکت ایده‌های جدید را بدون ترس از عواقب منفی آن امتحان می‌کنند.	۰,۶۱۷	۰,۵۷۵	۰,۰۴۲
۳۵	در شرکت انجام کارها بدون اشتباه اهمیت بالایی دارد.	۰,۶۳۳	۰,۵۰۸	۰,۱۲۵
۳۶	در این شرکت تنها زمانی کارهای نوآورانه و ابتکاری انجام می‌شود که موفقیت آن روشن باشد.	۰,۷۲۵	۰,۶۶۷	۰,۰۵۸
۳۷	اگر مدیران شرکت در محیط کار اشتباهی مرتکب شوند، از آن بر علیه آنها استفاده نخواهد شد.	۰,۶۵۰	۰,۵۶۷	۰,۰۸۳
۳۸	در این شرکت در سازوکارها و مکانیسم‌های دستیابی به دانش و کاربرد آن خلاقیت و نوآوری وجود دارد.	۰,۶۲۳	۰,۶۲۵	۰,۰۰۰
۳۹	در این شرکت از کارکنان جهت کشف استعدادها و ایده‌های جدید حمایت شده و به آنان پاداش داده می‌شود.	۰,۶۵۰	۰,۵۴۲	۰,۱۰۸
۴۰	شرکت در پی روش‌های جدید حل مسئله و تصمیم گیری است.	۰,۶۷۵	۰,۶۷۵	۰,۰۰۰
۴۱	برای پروژه‌هایی که موفقیت آنها قطعی نیست هزینه‌ای پرداخت نمی‌شود.	۰,۵۷۵	۰,۶۱۷	-۰,۰۴۲
۴۲	در این شرکت موارد غیرقابل پیش بینی و عدم قطعیت مورد تصور قرار می‌گیرد.	۰,۶۵۰	۰,۶۰۸	۰,۰۴۲
۴۳	مدیران شرکت روش‌های نوآورانه را بررسی می‌کنند، حتی اگر از کار کرد آن اطمینان نداشته باشند	۰,۶۸۳	۰,۶۸۳	۰,۰۰۰
۴۴	تجربه نوآوری‌هایی که آزمایش و تائید نشده‌اند خطرناک است.	۰,۷۰۸	۰,۶۶۷	۰,۰۴۲
۴۵	مدیران شرکت با توجه به بازخورد دریافتی از همکاران خود، روش انجام کارها را به سمت نوآوری رادیکالی تغییر داده‌اند.	۰,۵۷۵	۰,۵۵۸	۰,۰۱۷

در جدول (۵) میانگین فازی و قطعی مرحله دوم دلفی آورده شده است همچنین در این مرحله تفاوت میانگین قطعی مرحله دوم و اول نیز آورده شده است. بر اساس نظر چنگ لین و همکاران، چنانچه اختلاف بین دو مرحله نظرسنجی کمتر از حد آستانه خیلی کم (۰/۱) باشد، فرایند نظرسنجی متوقف می‌شود یعنی به اجماع رسیده‌ایم. جدول (۵) نشان می‌دهد در تمامی شاخص‌هایی

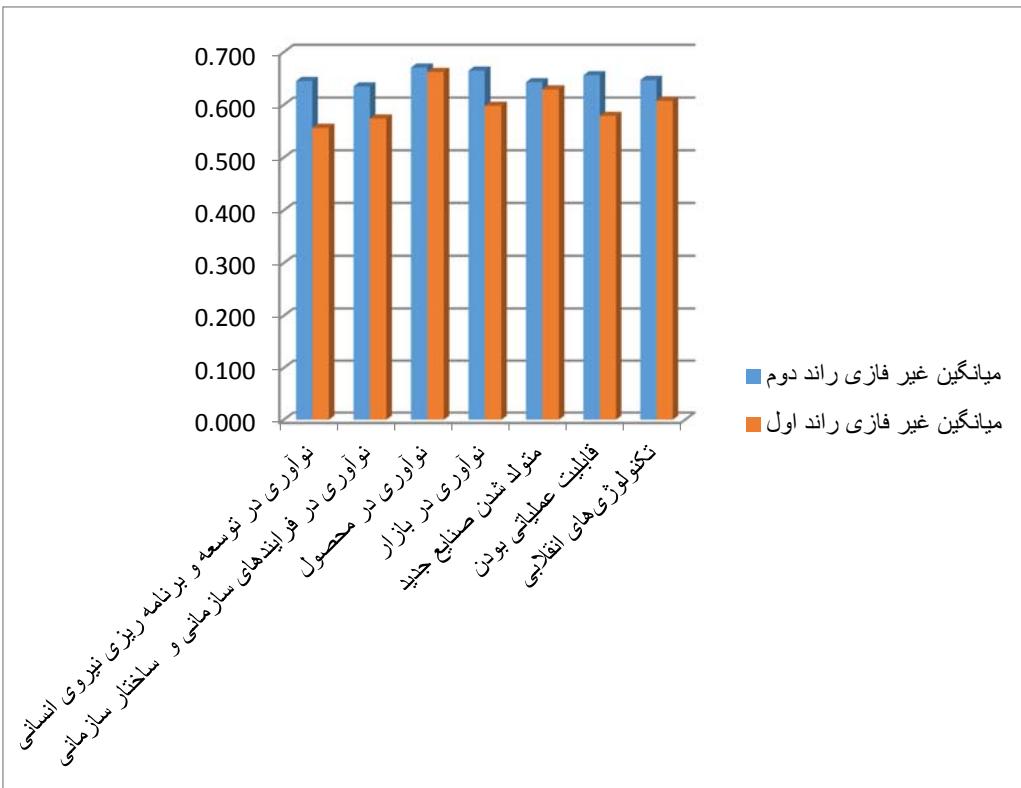
که از مرور ادبیات استخراج شده است اختلاف میانگین کمتر از ۰/۱ می‌باشد پس به اجماع رسیده‌ایم و سپس برای تائید سایر شاخص‌هایی که اختلاف میانگین بیشتر از ۰/۱ وارد مرحله سوم دلفی فازی می‌شویم.



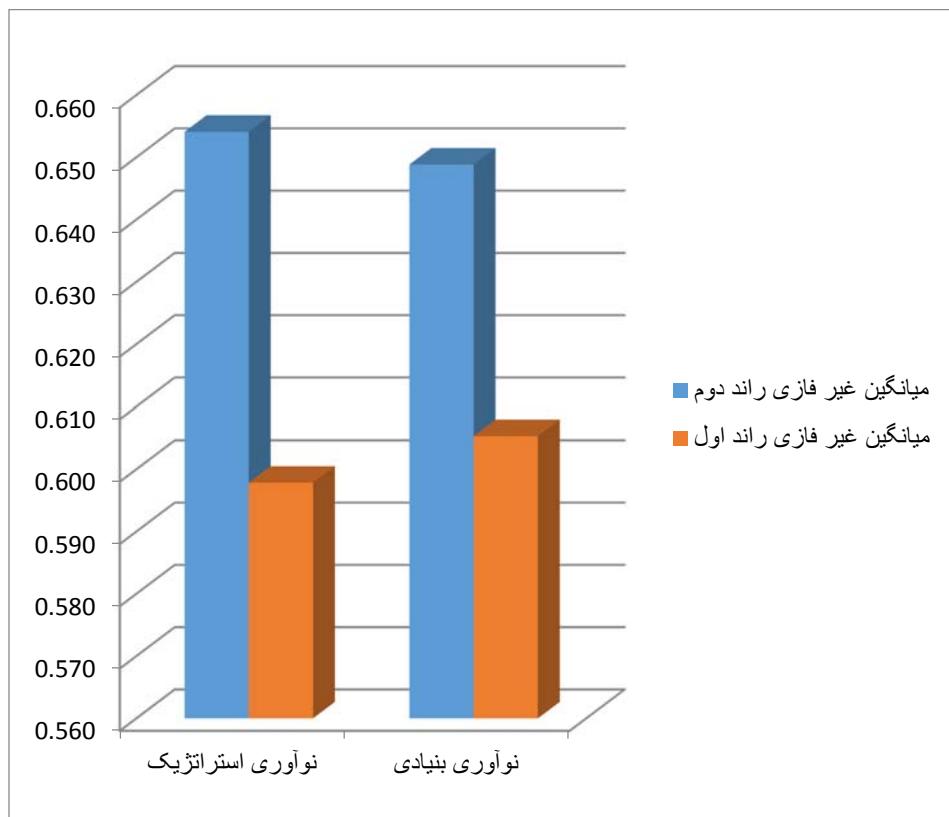
نمودار ۱: نمودار راداری میانگین دیدگاه‌های خبرگان حاصل از نظرسنجی دوم مؤلفه‌ها



نمودار ۲: نمودار راداری مقایسه میانگین دیدگاه‌های خبرگان حاصل از نظرسنجی مرحله اول و دوم مؤلفه‌ها

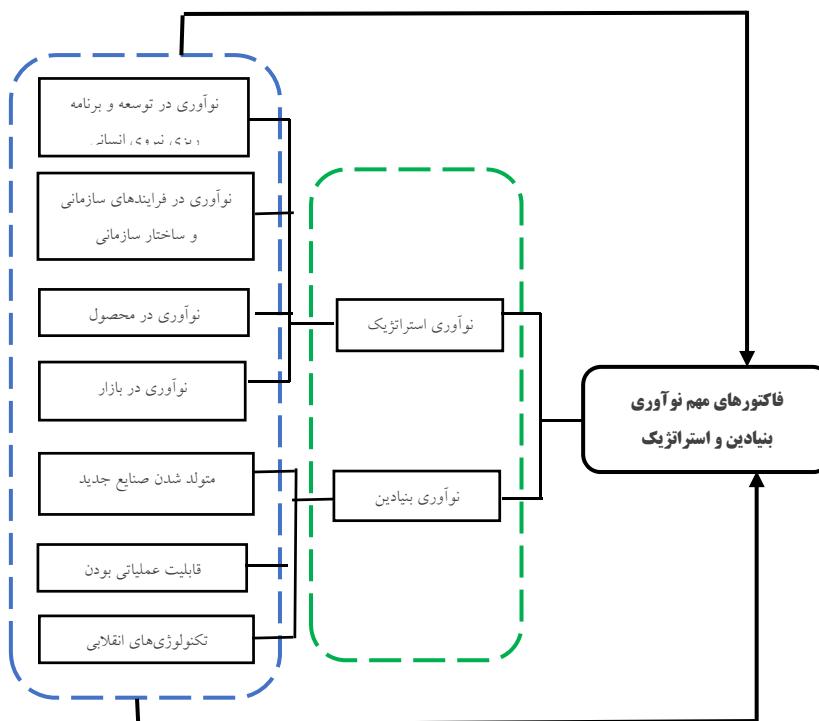


نمودار ۳: نمودار ستونی مقایسه میانگین دیدگاه‌های خبرگان حاصل از نظرسنجی مرحله اول و دوم مؤلفه‌ها



نمودار ۴: نمودار ستونی مقایسه میانگین دیدگاه‌های خبرگان حاصل از نظرسنجی مرحله اول و دوم ابعاد

مدل مفهومی تحقیق از تحلیل کیفی براساس مطالعات انجام شده شاخصها و مؤلفه‌هایی که بیشترین فراوانی را در سایر پژوهش‌های انجام شده به خود اختصاص داده‌اند به عنوان مبنای اولیه پژوهش انتخاب شده‌اند. به عبارتیگر با استفاده از تکنیک دلفی فازی، نوآوری بنیادین و استراتژیک که دراکثر پژوهش‌ها مورد تائید قرار گرفته‌اند، مدل مفهومی پژوهش حاضر را تشکیل می‌دهند. محقق درادامه با توجه به نوآوری بنیادین و استراتژیک در پژوهش حاضر، براساس نظر خبرگان به کمک تکنیک دلفی فازی به شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های نوآوری بنیادین و استراتژیک پرداخته و در نهایت مدلی برای نوآوری بنیادین و استراتژیک ارائه نموده است؛ بنابراین عوامل نوآوری بنیادین و استراتژیک تشکیل دهنده مدل مفهومی پژوهش به شرح زیر می‌باشد: براساس تحلیل دلفی که نظرات خبرگان امر می‌باشد ۷ مؤلفه و ۴۵ شاخص شناسایی گردیده است که شکل (۲) نشان از مدل مفهومی تحقیق دارد.



شکل ۲: مدل فاكتورهای مهم نوآوری بنیادین و استراتژیک

نتیجه گیری و بحث

محیط فناورانه محیط پیچیده‌ای است. جو و فرهنگ سازمانی عامل مهمی است که به صورت مستقیم بر نوآوری فناورانه در سازمان تأثیرگذار است. ارتباطات سازمانی مؤثر می‌تواند باعث کاهش موانع ارتباطی درون سازمانی و ارتباطات بیرون سازمانی گسترشده سازمان را با محیط پیچیده فناورانه که به سرعت در حال تغییر است همگام کند (Gharagozlu, 2018). ایجاد همکاری و احترام در سازمان که محیطی تعاوی و قابل اعتماد بین کارکنان و مدیران فراهم می‌آورد و همچنین بالا بردن تمایل به ریسک پذیری و تمایل به نوآوری کارکنان در سازمان می‌توان سازمان را با نوآوری‌های فناورانه همگام ساخت. عدم وجود مانع در ارتباطات درون سازمانی، ایجاد محیط تعاوی در سازمان، انعطاف پذیری و آمادگی کارکنان برای پذیرش تغییرات و توجه به ایده‌های کارمندان جدید از اهمیت بیشتری در این بعد قرار دارد (Ghanbari, 2019). سیستم‌های مدیریتی با حمایت ایده پروری (از طریق اعزام کارکنان به نمایشگاه‌ها و انجام بازدیدها) و عملیاتی نمودن ایده (از طریق تیم سازی، برقراری نظام پیشنهادها و ایجاد سازوکارهای

خلاقیت و نوآوری) بر نوآورانه تأثیر دارد. ساختار سازمانی فعالیتهای کارکنان را برای کسب اهداف مشترک سازمانی شکل می‌دهد (Dinesh, 2021). درواقع ساختار سازمان تعیین کننده میزان توان آن سازمان در پاسخگویی به چالشهای محیطی است. ساختار سازمانی با سه مؤلفه اصلی خود (رسمیت، پیچیدگی، تمرکز) می‌تواند نوآوری‌های فناورانه در سازمان را تحت تأثیر قرار دهد (Erdoğan & Ergun, 2016). چنانچه سازمان آزادی عمل در فعالیتهای کارکنان ایجاد کند، رفتار کارکنان به طور نسبی می‌تواند برنامه ریزی نشده باشد و رسمیت پایین می‌آید و درنتیجه افراد با انعطاف پذیری بیشتری می‌توانند باعث ایجاد نوآوری‌های فناورانه باشند (Hammarfjord & Roxenhall, 2017) همچنین با ایجاد ساختارهای شبکه‌ای و ارتباطات سریع بین واحدها می‌توان از پیچیدگی در سازمان کاست. تفویض اختیار و تصمیم گیری در مسائل به صورت گروهی نیز باعث ایجاد پیچیدگی کمتر در سازمان می‌شود و سازمان را در توفیق نوآوری فناورانه حمایت می‌کند. ایده‌های فناورانه جدید در سازمان موقعیت فعلی سازمان را به چالش می‌کشد و موانعی را بر سر راه ایجاد می‌کند. وجود یک رهبر در سازمان می‌تواند سازمان را در مقابل چالشها و تغییرات محیطی و ناپایدار هدایت کند (Neiri, 2018).

بیشترین میزان موافقت خبرگان بین شاخص‌های مؤلفه نوآوری در توسعه و برنامه ریزی نیروی انسانی مربوط به «کارکنان و مدیران شرکت از انعطاف پذیری لازم برخوردار هستند» و کمترین میزان موافقت خبرگان مربوط به «شرکت فرهنگ خلاقیت و نوآوری را ترویج می‌دهد» می‌باشد. بیشترین میزان موافقت خبرگان بین شاخص‌های مؤلفه نوآوری در فرایندهای سازمانی و ساختار سازمانی مربوط به «در این شرکت فرآیندهای عملیاتی و کاری تسهیل شده است» و کمترین میزان موافقت خبرگان مربوط به «مدیران شرکت بر اهمیت نوآوری در انجام کارها تأکید می‌کنند» می‌باشد. بیشترین میزان موافقت خبرگان بین شاخص‌های مؤلفه نوآوری در بازار مربوط به «شرکت همواره در پی شکستن بازار انحصاری است» و «شرکت به طور مداوم اطلاعات بازار را از منابع خارجی (مشتریان، دولت، رقبا و...) جمع آوری و پردازش می‌کند» و کمترین میزان موافقت خبرگان مربوط به «شرکت همواره در پی توسعه استراتژی‌های رقابتی است» می‌باشد. بیشترین میزان موافقت خبرگان بین شاخص‌های مؤلفه متولد شدن صنایع جدید به «اصلاح نوآوری‌های سازمانی در شرکت بطور منظم اجرا می‌شود» و کمترین میزان موافقت خبرگان مربوط به «در این شرکت خدمات جدیدی نسبت به گذشته به ارائه می‌گردد» می‌باشد. بیشترین میزان موافقت خبرگان بین شاخص‌های مؤلفه قابلیت عملیاتی بودن به «در این شرکت تنها زمانی کارهای نوآورانه و ابتکاری انجام می‌شود که موفقیت آن روشن باشد» و کمترین میزان موافقت خبرگان مربوط به «مدیران شرکت ایده‌های جدید را بدون ترس از عواقب منفی آن امتحان می‌کنند» می‌باشد. بیشترین میزان موافقت خبرگان بین شاخص‌های مؤلفه تکنولوژی‌های انقلابی به «تجربه نوآوری‌هایی که آزمایش و تائید نشده‌اند خطروناک است» و کمترین میزان موافقت خبرگان مربوط به «برای پژوهه‌هایی که موفقیت آنها قطعی نیست هزینه‌ای پرداخت نمی‌شود»، «مدیران شرکت با توجه به بازخورد دریافتی از همکاران خود، روش انجام کارها را به سمت نوآوری رادیکالی تغییر داده‌اند» می‌باشد. نتایج این پژوهش با یافته‌های پژوهشگرانی همچون Tayebi Abolhasani & (Hübel & et al., 2022)، (Baregheh & et al., 2022) و Taherpour Kalantari & Hosseini, 2020 (etal, 2020) مطابقت دارد. بر اساس نتایج بدست آمده پیشنهاد می‌شود شرکت به طور مستمر تلاش بر توسعه دانش کارکنان در جهت اهداف خود را داشته باشد. در این راستا ایجاد گروههایی که در آنها تعامل و تبادل نظر صورت می‌گیرد و دانش‌ضمنی از فردی به فرد دیگر منتقل می‌شود مورد تأکید می‌باشد. مدیران نیز برای فعالیتهای نوآورانه کارکنان خود پادشاهی مادی یا معنوی در نظر بگیرند. در نهایت به منظور ایجاد تمرکز کمتر در سازمان بهتر است با توجه به مسئولیتها و وظایف اعضای سازمان، تفویض اختیار صورت گیرد و به منظور ایجاد پیچیدگی کمتر در سازمان، واحدهای سازمانی به صورت شبکه‌ای و یا افقی جانمایی شوند.



References

- Baregheh, A., Carey, T., & O'Connor, G. (2022). Beyond the Champion–Governance and Management of Strategic Innovation in Higher Education Teaching and Learning. In *Governance and Management in Higher Education* (Vol. 43, pp. 175-203). Emerald Publishing Limited.
- Binai Bash, A, Firouzjaian, M, Sadeghi, Behdad. (2015). A framework for strategic innovation. The third international conference, the seventh national conference on technology management. Tehran. (In Persian).
- Brink, T. (2022). Organising to enable strategic innovation means horizontal leadership for dualities of stability and change. *International Journal of Business Innovation and Research*, 27(1), 37-60.
- Chen, M. H. Wang, H. Y. & Wang, M. C. (2018). Knowledge sharing, social capital, and financial performance: the perspectives of innovation strategy in technological clusters. *Knowledge Management Research & Practice*, 1-16.
- Dinesh, K. K. (2021). Strategic innovation and entrepreneurial ownership: an analysis using GEM data and fuzzy simulation. *Benchmarking: An International Journal*.
- Faghih, N., Dastourian, B., Sajadi, S. M., Henten, A., & Foroudi, P. (2018). A framework for business model with strategic innovation in ICT firms: The importance of information. *The Bottom Line*.
- Ghanbari, D. (2019). Evaluation and prioritization of effective factors of organizational innovation over technological innovation. Thesis of Master of Business Administration, Semnan University. (In Persian).
- Gharagozlu, F. (2018). The impact of commitment-based human resource management on the organization's innovation strategies with regard to the mediating role of innovative work practices and organizational learning ability. Thesis of Master of Business Administration, Allameh Tabatabai University. (In Persian).
- Ghasemi, M., Beygi rad, E., Margir, A., Shykhyany, M. (2018). The Role of Strategic Innovation and Open Innovation on the Performance of Companies Operating in the Zone Special Economic Bushehr. *Public Management Researches*, 10(38), 225-249. (In Persian).
- Ghorbi, S., Rahmanseresht, H. (2021). How to Empower Strategic Orientation for Innovation Ecosystems in Technology-Based Business (in Iran). *Progress and Excellence Research*, 4(2). (In Persian).
- Gong, H., Hassink, R., & Wang, C. C. (2022). Strategic coupling and institutional innovation in times of upheavals: the industrial chain chief model in Zhejiang, China. *Cambridge Journal of Regions, Economy and Society*, 15.
- Haghshenas, M., Keimasi, M. (2018). Identify and present the framework of strategic innovation components(Case study: Tehran Science and Technology Parks). *Journal of Technology Development Management*, 5(4), 169-205. (In Persian).
- Hammarfjord, M. O. & Roxenhall, T. (2017). The Relationships Between Network Commitment, Antecedents, And Innovation In Strategic Innovation Networks. *International Journal of Innovation Management*, 21(04), 1750037.
- Hübel, C., Weissbrod, I., & Schaltegger, S. (2022). Strategic alliances for corporate sustainability innovation: The 'how'and 'when'of learning processes. *Long Range Planning*, 102200.
- Islam, A., & Abd Wahab, S. (2021). The intervention of strategic innovation practices in between regulations and sustainable business growth: a holistic perspective for Malaysian SMEs. *World Journal of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development*.
- Kranz, J. (2021). Strategic innovation in IT outsourcing: Exploring the differential and interaction effects of contractual and relational governance mechanisms. *The Journal of Strategic Information Systems*, 30(1), 101656.
- Mashahadi, F. Ahmad, N. H. & Mohamad, O. (2016). Strategic innovation ambidexterity and the internationalization performance of small and medium enterprises: An insight into herbal-based small and medium enterprises (HbSMEs). *World Journal of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development*, 12(2), 161-175. (In Persian).
- Mirza, S., Mahmood, A., & Waqar, H. (2022). The interplay of open innovation and strategic innovation: Unpacking the role of organizational learning ability and absorptive capacity. *International Journal of Engineering Business Management*, 14, 18479790211069745.
- Neiri, S. (2018). The mediating role of organizational structure in the relationship between organizational innovation and organizational agility of first secondary female teachers in Maroodasht city. Master's thesis in educational management, Islamic Azad University, Maroodasht branch. (In Persian).
- Pratono, A. H. (2021). The strategic innovation under information technological turbulence: the role of organisational resilience in competitive advantage. *Competitiveness Review: An International Business Journal*.
- Taherpour Kalantari, H., Hosseini, S. (2020). The Impact of Learning Orientation on Strategic Innovation Given the Role of Innovative Organizational Climate. *Journal of Strategic Management Studies*, 11(43), 81-93. (In Persian).



- Tayebi Abolhasani, A., daneshvar deylami, M., Asadi Khanghah, S. (2020). The Effect of Knowledge Capacity on Strategic Innovation, Considering the Moderating Role of Competitiveness and Strategic Flexibility (Case Study of INOTEX Companies). *Journal of Strategic Management Studies*, 11(42), 189-212. (In Persian).
- van Someren, T. C. & van Someren-Wang, S. (2017). The Instrument: Strategic Innovation as a New Foundation for Russian Innovation System. In *Strategic Innovation in Russia* (pp. 81-161). Springer, Cham
- Vares, H., Heidari, A., Akbari, M. (2018). Investigating the Relationship between Strategic Sensemaking and Business Model Innovation. *Journal of Business Management*, 10(2), 487-507. doi: 10.22059/jbmc.2018.248108.2874
- Vatanparast, A. (2016). The relationship between knowledge absorption capacity and strategic innovation considering the moderating role of strategic orientations. Thesis of Master of Business Administration, Allameh Tabatabai University.
- Vergera, H. T., Mariano, D. W., & Lopez, B. A. (2021). Strategic Innovation Management (SIM) Practices and the Efficiency of State Owned Enterprises Perspective from Mexico City, Mexico. *Journal of Strategic Management*, 5(4), 13-29.



Research Paper

Analysis of the use of cooperative education planning in cultural activities

Maryam Omidkhoda¹, Seyed Rasool Toudar²

1-PhD knowledge & information sciences. Iran Public Libraries Foundation, , Head of the Public Library Hazratevaliar-Tehran

2-Assistant Professor, Department of Information Science and Knowledge, Tonkabon Branch, Islamic Azad University, Tonkabon, Iran

Receive:

04 July 2022

Revise:

20 August 2022

Accept:

14 September 2022

Published online:

14 September 2022

Abstract

The purpose of the present research is to analyze the benefits of cooperative education planning in the cultural activities of public libraries. Qualitative approach and grounded theory method have been used in this research. Four libraries with many cultural activities were selected from the public libraries of Tehran city, then 10 members, 3 officials and 6 librarians, and 32 local non-members were selected by theoretical sampling method. The data was collected through semi-structured interviews, and the theoretical coding method was used for analysis. The results showed that public libraries have not been able to play a role in planning cooperative education in cultural activities. Not valuing collective wisdom and society in planning cultural activities, mistrusting people and librarians in planning cultural activities, the absence of volunteer associations and popular organizations to implement cultural activities, and the low quantity and quality of library cultural activities of public libraries have been the cause of the rolelessness of public libraries. The consequences of not using participatory planning are: lack of trust in local participation, lack of use of local capacities and potential, lack of ability to attract audience and members, reduction of interaction with organizations and cultural centers, failure to fulfill the goals of the library; which is the satisfaction of members and patrons and their attraction to reading.. Also, the use of collaborative education planning in cultural activities by public libraries will be possible with interaction with librarians in line with the use of experiences and expertise in the field of cultural activities, efforts to maintain and strengthen trust and communication with potential members and society in the design and carry out cultural and reading activities, communicate more with the society and cultural educational centers and organizations around public libraries.

Keywords:

Participatory Planning,
Cooperative education planning,
Cultural Activities,
Public Libraries,
Collaborative education.

Please cite this: Omidkhoda, M., & Toudar, S. R. (2022). Analyzing the use of participatory education planning in cultural activities. *Management and Educational Perspective*, 4(2), 104-124.

Publisher: Iranian Business Management Association	https://doi.org/10.22034/jmep.2022.360451.1136	
Corresponding Author: Seyed rasool Toudar		
Email: toudar@yahoo.com	Creative Commons: CC BY 4.0	



Extended abstract

Introduction

UNESCO's studies have shown that cultural institutions in a decentralized system can be a reliable means of attracting the participation of local levels, and by using new methods; they will enable people to do many things with participation, including educational activities. (Taleshi, Mustafa & Effti, 2011. On the other hand, in the executive document of Agenda 2030: cultural campaign, in addition to paying attention to "cultural indigenization" and paying attention to culture at the national and local levels, one of the policies to achieve the goals of sustainable development are to strengthen collaborative education planning at the national and international levels, so that with the participation of cultural activists, government officials, civil society organizations and communities, UN member states are also encouraged to this campaign and strengthen the cultural foundations in many fields with the participation and use of the service population (Yildirim, 2019).

With the same credit, public libraries can expand their educational and cultural activities with the participation of people, and provide lifelong education, as well as promote study and intellectual development of people (Larson, 2018)). The researcher is trying to address the main goal of analyzing the benefits of cooperative education planning in the cultural activities of public libraries.

Theoretical framework

Jin Yang (Institute of Lifelong Learning of UNESCO) has put lifelong learning policies and educational planning at the forefront of the future of cultural centers, including libraries, until 2025. Developing a coherent lifelong learning system, educational planning, requires the participation of stakeholders and employees. For example, most of the public libraries in the United States, in order to plan lifelong learning activities for the elderly, have taken into account various programs with subjects of interest to the elderly, such as nutrition / health / stress management and entertainment (Sabo, 2017).

On the other hand, the public libraries of the future in redesigning and resiliency in the future, with their increasing lack of budget, need to strengthen interaction and participation with other organizations, develop cooperative education planning and pay attention to socialization, as well as communication with cultural institutions (Swist, 2022).

In order to face the emerging paradigm in the future, libraries are trying to contain and cope with this category, for example, university libraries have also taken measures in this direction to determine which strategic planning approach can encourage the academic staff of the library to adopt new organizational structures and adapt to the emerging paradigms of the library. In response to this problem; employee participation, in-service training, and the use of organizational ideas are necessary. By using new collaborative and educational methods such as brainstorming, surveys, creating focus groups, or environmental scans, it is possible to strengthen the adaptation to the paradigms of the new era in academic staff (Leebaw, 2019).

In fact, the use of collaborative planning in university libraries, the empowerment of collaborative education, the use of collaborative style for decision-making and planning, as well as library partnerships with other educational centers can also be indicators of organizational innovation (Toudar, at all, 2020).

The public libraries of the world have been able to offer lifelong activities, services and education more powerfully by using planning models such as cooperative education models. One of these activities is the design and planning of interactive library exhibitions (Matthews, Metko and Tomlin, 2018).

In the "Planning Book for the Future of Libraries", there are various discussions about the writer's views and predictions about libraries in the 21st century and the future until 2025 and



the opportunities that may arise for libraries in which people have become the key to success for the future of libraries. This book is about planning with the same approach of participation of people's supporters, where the member or sponsor is more suitable than the user. Through close and face-to-face communication with the public and brainstorming between librarians and the public, the library will become a central element of their lives, not just a place to meet information needs or common uses, but a place for lifelong learning and training (Kim, Frierson, 2014).

Research methodology

In this research, qualitative approach and grounded theory method have been used. Four libraries were selected from the public libraries of Tehran city with many cultural activities, then 10 members, 3 officials and 6 librarians, 32 local non-members were selected by theoretical sampling method. The data collection method is a semi-structured interview. All the interviews were recorded and then transcribed and analyzed. Interviews were recorded with their permission, so that in addition to maintaining the confidentiality of the information, the ethical obligations of the research were also observed, and the theoretical coding method was used for the analysis.

Research findings

The results showed that public libraries have not been able to play a role in planning cooperative education in cultural activities. Not valuing collective wisdom and society in planning cultural activities, mistrusting people and librarians in planning cultural activities, the absence of volunteer associations and popular organizations to implement cultural activities, and the low quantity and quality of library cultural activities of public libraries have been the cause of the rolelessness of public libraries. The consequences of not using cooperative education planning are: lack of trust in local participation, lack of use of local capacities and potential, lack of ability to attract audience and members, reduction of interaction with organizations and cultural centers, failure to fulfill the goals of the library, which is the satisfaction of members and clients and attraction them to reading.

Conclusion

The results showed that the use of cooperative education planning in cultural activities by public libraries through interacting with librarians in line with the use of experiences and expertise in the field of cultural activities, efforts to maintain and strengthen trust and communication with potential members and society in the design and implementation of cultural and reading activities, it will be possible to communicate more with the society and cultural and educational centers and organizations around public libraries. Public libraries, as a service-oriented social institution, can successfully design their activities and cultural programs by assessing the needs, analyzing and examining the needs of users and taking advantage of citizen participation, as well as creating local sincere gatherings and voluntary reading associations. The formation of local voluntary reading associations for continuous and sustainable participation in educational and cultural activities is one of the solutions in such a way that the use of maximum and community-oriented participation and interaction in the design of educational and cultural activities will increase the quality of service delivery.

In line with the use of cooperative education planning, in order to enrich the cultural activities of public libraries, it is suggested to strengthen the interaction with librarians in order to use experiences and expertise in the field of cultural activities. Efforts should be made to maintain and strengthen trust and communication with potential members and society in the design; and implementation of cultural activities and book reading; and maximum communication



with society and cultural, educational centers and organizations around public libraries. Today, public libraries can plan education and creation of cultural activities based on the three special tasks of its informants, on the one hand as lifelong learning centers and people's universities in order to improve skills and businesses, provide collaborative educational programs with educational and professional centers. The final suggestion is that the planners of cultural activities of public libraries can use cooperative education planning models to design their cultural programs and activities in order to focus on the audience and community members, as well as by paying attention and identifying the factors in order to provide opportunities to interact with users and society, so that they can achieve their superior cultural and educational goals. In fact, by communicating as much as possible with the beneficiaries and cultural centers, they should plan education in such a way that the lifelong learning of the society is improved.

واکاوی بهره‌گیری برنامه ریزی آموزش مشارکتی در فعالیت‌های فرهنگی

مریم امیدخدا^۱، سید رسول تودار^۲

- ۱- دکتری رشته علم اطلاعات و دانش‌شناسی، مسئول کتابخانه حضرت ولی‌عصر عج تهران، نهاد کتابخانه‌های عمومی کشور- تهران.
۲- استادیار، گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی، واحد تنکابن، دانشگاه ازاد اسلامی، تنکابن، ایران

چکیده

هدف پژوهش حاضر واکاوی چگونگی بهره‌مندی برنامه‌ریزی آموزش مشارکتی در فعالیت‌های فرهنگی کتابخانه‌های عمومی می‌باشد. در این پژوهش از رویکرد کیفی و روش نظریه زمینه‌ای استفاده شده است. چهار کتابخانه از کتابخانه‌های عمومی شهر تهران با فعالیت‌های فرهنگی زیاد انتخاب شدند، سپس به روش نمونه‌گیری نظری، ۱۰ عضو، ۳ مسئول و ۶ کتابدار، ۳۲ غیرعضو محلی انتخاب شدند. داده‌ها با ماصحابه نیمه طراحی شده گرداوری، و برای تجزیه و تحلیل از روش رمزگذاری نظری استفاده شد. نتایج نشان دادند که کتابخانه‌های عمومی نتوانسته‌اند در برنامه‌ریزی آموزش مشارکتی در فعالیت‌های فرهنگی نقش بازی کنند. بنا ندادن به خرد جمعی و جامعه در برنامه‌ریزی فعالیت‌های فرهنگی، بی‌اعتمادی به مردم و کتابداران در برنامه‌ریزی فعالیت‌های فرهنگی، نبود انجمنهای داوطلب و تشکل‌های مردمی برای اجرای فعالیت‌های فرهنگی، و پایین بودن کیفیت و کیفیت فعالیت‌های فرهنگی کتابخانه‌های عمومی سبب بی‌نقشی کتابخانه‌های عمومی بوده است. پیامدهای عدم بکارگیری برنامه ریزی مشارکتی عبارتند از: عدم اعتماد به مشارکت محلی، عدم بکارگیری ظرفیت‌ها و پتانسیل محلی، عدم توانایی جذب مخاطب و عضو، کاهش تعامل با سازمانها و مراکز فرهنگی، عدم تحقق اهداف کتابخانه که رضایت عضو واریاب رجوع و جذبان به کتابخوانی. همچنین بکارگیری برنامه‌ریزی آموزش مشارکتی در فعالیت‌های فرهنگی توسط کتابخانه‌های عمومی با تعامل با کتابداران در راستای استفاده آر تجربیات و بهره‌گیری تخصص در زمینه فعالیت‌های فرهنگی، تلاش بر حفظ و تقویت اعتماد و ارتباط با اعضاء و جامعه بالقوه در طراحی و اجرای فعالیت‌های فرهنگی و کتابخوانی، ارتباط گیری بیشتر با جامعه و مراکز آموزشی فرهنگی و سازمانهای اطراف کتابخانه‌های عمومی امکان پذیر خواهد بود.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۴/۱۳

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۱/۰۵/۲۹

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۶/۲۳

تاریخ انتشار آنلاین: ۱۴۰۱/۰۶/۲۳

کلید واژه‌ها:

برنامه‌ریزی آموزش
مشارکتی،
فعالیت‌های فرهنگی،
کتابخانه‌های عمومی،
آموزش مشارکتی.

لطفاً به این مقاله استناد کنید (APA): امیدخدا، مریم، تودار، سید رسول. (۱۴۰۱). واکاوی بهره‌گیری برنامه‌ریزی آموزش مشارکتی در فعالیت‌های فرهنگی. فصلنامه مدیریت و چشم انداز آموزش. (۲)۴، ۱۰۴-۱۲۴.

	https://doi.org/10.22034/jmep.2022.360451.1136	ناشر: انجمن مدیریت کسب و کار ایران
		نویسنده مسئول: سید رسول تودار
	Creative Commons: CC BY 4.0	ایمیل: toudar@yahoo.com



مقدمه

مطالعات یونسکو نشان داده است که مؤسسات فرهنگی در یک نظام غیرمتصرکر، می‌توانند وسیله مطمئنی برای جلب مشارکت سطوح محلی باشند و با بکارگیری شیوه‌های نوین، مردم را قادر خواهند ساخت تا با مشارکت، کارهای بسیاری از جمله فعالیت‌های آموزشی، فرهنگی انجام دهند (Taleshi, & Effti, 2011). از طرفی در سند اجرائی دستورکار ۲۰۳۰: کمپین فرهنگی، در کنار توجه به «بومی سازی فرهنگی» و توجه به فرهنگ در سطح ملی و محلی، یکی از سیاست‌ها جهت دستیابی به اهداف توسعه پایدار، تقویت برنامه‌ریزی آموزش مشارکتی در سطح ملی و بین‌المللی می‌باشد، به طوریکه با مشارکت فعالان فرهنگی، مقامات دولتی، سازمان‌های جامعه مدنی و جوامع، کشورهای عضو سازمان ملل نیز تشویق می‌شوند تا این کمپین را تقویت نموده و در بسیاری زمینه‌ها با مشارکت و بکارگیری جمعیت خدمت گیر، به تقویت بنیه‌های فرهنگی پردازند (Yildirim, 2019).

کتابخانه‌های عمومی نیز به همین اعتبار می‌توانند با مشارکت مردم، فعالیت‌های آموزشی، فرهنگی خود را گسترش دهند و به آموزش مدام‌العمر، همچنین ترویج مطالعه و پژوهش فکری مردم پردازد. در حال حاضر در جامعه، افراد و گروه‌های مختلفی با کتابخانه‌های عمومی تعامل دارند که می‌توانند بر این کتابخانه‌ها به عنوان یک سازمان اثر بگذارند و یا از آن اثر پیدا نند (Larson, 2018).

سامرویل و کولیز^۱ (۲۰۰۸) اشاره داشته‌اند به طور کلی در زمینه توسعه کتابخوانی از سال ۲۰۰۲، رویکرد طراحی مشارکتی، دیدگاه‌های نظری و کاربردی در این زمینه نظر کتابخانه‌ها و محققان در اروپا، استرالیا و آمریکای شمالی که با کارکنان کتابخانه‌ای ایالات متحده کار می‌کنند، را جلد کرده و برای توسعه فرآیندهای کاربر محور به منظور پیشبرد یادگیری سازمانی و افزایش کارایی کاربران، نیاز به برنامه‌ریزی آموزش مشارکتی در این راستا بیش از پیش ضروری است. لیلی سیف نیز یکی از روش‌های جذب و جلب نظر کاربران و ایجاد رغبت در آنها، جهت استفاده از خدمات کتابخانه‌های عمومی، مشارکت دادن آنها در برنامه‌ها و خدمات، همچنین شناسایی نیازها و علاقه‌می‌داند. اهداف، فعالیت‌ها و جنبه‌های تعاملی خدمات کتابخانه نیازمند مشارکت دادن کاربران و مشتریان می‌باشد. به این ترتیب کتابخانه‌ها می‌توانند جایگاه حرفه‌ای خود را در راستای ارائه خدمات مشتری مدار و رضایت مشتری بهبود بخشنند (Seifi, Kazemi, 2018).

برنامه‌ریزی آموزش مشارکتی، ارباب رجوع و بهره برداران اصلی برنامه را در مرکز فرآیند برنامه‌ریزی قرار می‌دهد. آموزش مشارکتی می‌تواند به توانمند سازی مشارکت کنندگان نیز کمک نماید. دخالت نقطه نظرات و تجربیات ارباب رجوع، استفاده کنندگان و شرکای برنامه در طراحی برنامه‌ها نه تنها به این افراد سود می‌رساند، بلکه منجر به تقویت برنامه نیز می‌گردد. برنامه‌ای که متناسب نیازها، خواسته‌ها و تجربیات افراد باشد، موفقیت بیشتری در جذب و نگهداری ارباب رجوع خواهد داشت (Nichols, 2002).

در دهه‌های اخیر بسیاری از رشته‌ها و علوم به بررسی کم و کیف برنامه‌ریزی آموزش مشارکتی پرداخته‌اند. مطالعه چگونگی بکارگیری برنامه‌ریزی آموزش مشارکتی توسط نهادهایی مانند کتابخانه عمومی، که در آن ارباب رجوع محوریت دارد، از مباحثی است که بایستی مورد مطالعه قرار گیرد. سیاست بکارگیری برنامه‌ریزی آموزش مشارکتی در کتابخانه‌ها قطعاً نیازمند مطالعه و بررسی است که در این پژوهش سعی شده است به آن پرداخته شود.

با توجه به وضعیت کتابخانه‌های عمومی در آمریکا و انگلستان و کانادا و اروپا که در آن پژوهش‌هایی در زمینه کتابخانه‌های عمومی و برنامه‌ریزی آموزش مشارکتی صورت گرفته است، این پرسش مطرح می‌شود آیا کتابخانه‌های عمومی در ایران می‌توانند چنین نقش‌هایی را ایفا نمایند یا خیر؟ وضعیت کتابخانه‌های عمومی در بکارگیری برنامه‌ریزی آموزش مشارکتی جهت فعالیتهای

1.Somerville & Collins

فرهنگی چگونه است؟ چگونه می‌توان از برنامه‌ریزی آموزش مشارکتی در طراحی فعالیت‌های فرهنگی کتابخانه‌های عمومی بهره‌مند شد؟

ادیبات نظری

جین یانگ^۱ (موسسه یادگیری مادام‌العمر یونسکو)، سیاست‌های یادگیری مادام‌العمر و برنامه‌ریزی آموزشی را سرلوحه آینده مراکز فرهنگی از جمله کتابخانه‌ها تا سال ۲۰۲۵ قرار داده است. تدوین یک نظام یادگیری مادام‌العمر منسجم، برنامه‌ریزی آموزشی، نیازمند مشارکت ذینفعان و کارکنان است. برای مثال اکثر کتابخانه‌های عمومی ایالات آمریکا، جهت برنامه‌ریزی آموزشی فعالیتهای یادگیری مادام‌العمر برای سالمدان، برنامه‌های متعدد با موضوعات مورد علاقه سالمدان نظیر تغذیه / سلامت / مدیریت استرس و سرگرمی را مورد توجه قرار داده‌اند (Sabo, 2017). از سویی کتابخانه‌های عمومی آینده در بازطراحی و تاب آوری در آینده، با کمبود بودجه فزاینده‌شان، نیازمند تقویت تعامل و مشارکت با سایر سازمانها، تدوین برنامه‌ریزی آموزش مشارکتی و توجه به اجتماعی شدن، همچنین ارتباط‌گیری با نهادهای آموزشی، فرهنگی می‌باشد (Swist, 2022).

در جهت رویارویی با پارادایم نوظهور در آینده کتابخانه‌ها در تلاش مهار نمودن و امکان کنار آمدن با این مقوله هستند، به‌طور مثال کتابخانه‌های دانشگاهی نیز در این راستا اقداماتی انجام داده‌اند که کدام رویکرد برنامه‌ریزی استراتژیک می‌تواند کارکنان دانشگاهی کتابخانه را جهت اتخاذ ساختارهای سازمانی جدید و انطباق با پارادایم‌های نوظهور کتابخانه ترغیب کند؟ در پاسخ به این مساله، مشارکت کارکنان، آموزش‌های ضمن خدمت، بکارگیری ایده‌های سازمانی ضروری است، با بکارگیری شیوه‌های نوین مشارکتی و آموزشی نظیر طوفان فکری، نظرسنجی، ایجاد گروه‌های متتمرکز، یا اسکن‌های محیطی می‌توان انطباق با پارادایم‌های عصر جدید در کارکنان دانشگاهی را تقویت نمود (Leebaw, 2019). در واقع بکارگیری برنامه‌ریز مشارکتی در کتابخانه‌های دانشگاهی نیز، توانمندسازی آموزش مشارکتی، استفاده از سبک مشارکتی برای تصمیم‌گیری و برنامه‌ریزی، همچنین مشارکت‌های کتابخانه‌ای با سایر می‌تواند از شاخص‌های نوآوری سازمانی نیز باشد (Toudar, at all, 2020).

همانطور که کتابخانه‌های عمومی دنیا با بکارگیری مدل‌های برنامه‌ریزی نظیر مدل‌های آموزش مشارکتی توانسته‌اند قدرتمندتر از قبل به ارائه فعالیت‌ها، خدمات و آموزش‌های مادام‌العمر پردازنند. یکی از این فعالیت‌ها، طراحی و برنامه‌ریزی، نمایشگاه‌های تعاملی^۳ کتابخانه‌ها است (Matthews, Metko and Tomlin, 2018). از جمله کتابخانه مرکزی جدید هلسینکی در دسامبر ۲۰۱۸ در مرکز شهر افتتاح شد. نکته مهم جهت افتتاح این بود که هم شهروندان، هم متخصصان کتابخانه و هم سیاستمداران ایده‌ها و نیازهایشان را جهت طراحی مناسبتر خدمات به اشتراک گذاشتند. در طول کل فرآیند برنامه‌ریزی، شهروندان به‌طورفعال در گیر تصمیم‌گیری بودند. از سوی دیگر، سیاستمداران نیز نیاز به این نوع فضای عمومی و مشارکتی را در مراکز شهرها ضروری و لازم دانستند. به‌طوریکه طرح مشارکت شهروندان برای ساختن کتابخانه‌های قرن جدید از سیاستهای مهم هلسینکی به حساب می‌آید (Haavisto, 2018). همچنین کتابخانه عمومی برگنفیلد^۴ نیز از برنامه‌ریزی آموزش مشارکتی، در راستای خلق فرصت‌های مشارکت با سازمانها اقداماتی انجام داده است تا در سایه مشارکت با مراکز و سازمانها، امکان ارائه خدمات به مخاطبان حداکثری را ایجاد نماید، برای مثال در جهت آموزش اعضا با سازمانها آموزش محور تعامل برقرار نموده است (Armbruster, 2019).

در کتاب برنامه‌ریزی برای آینده کتابخانه‌ها، در مورد دیدگاه و پیش‌بینی آنها درباره کتابخانه‌های قرن ۲۱ و آینده تا سال ۲۰۲۵ و فرصت‌هایی که ممکن است برای کتابخانه‌ها پیش آید، بحث‌های مختلفی، در مورد مشارکت مردم^۵ به عنوان کلید موفقیت برای

2 Jin Yang

3 Interactive Exhibits

4 Bergenfield Public Library

5 Patron participation



آینده کتابخانه‌ها^۱، شده است. این کتاب روی برنامه‌ریزی با همین رویکرد مشارکت حامیان مردم آورده است که در آنجا عضو^۷ یا حامی^۸ مناسبتر از کاربر^۹ است. از طریق ارتباط تنگاتنگ و رو در رو با مردم و ایجاد طوفان فکری بین کتابداران و مردم، کتابخانه به عنوان یک عنصر اصلی از زندگی آنها در خواهد آمد، نه فقط مکانی برای رفع نیازهای اطلاعاتی یا کاربردهای عادی، بلکه مکانی برای یادگیری مدام‌العمر و آموزشها خواهد بود (Leeder, Frierson, 2014).

پیشینه پژوهش

امیدخدا و همکاران (۲۰۲۰) نتایج پژوهش این محققان با عنوان "توسعه مدل برنامه ریزی فعالیتهای فرهنگی کتابخانه‌های عمومی ایران" نشان داد در مدل برنامه‌ریزی فعالیتهای فرهنگی کتابخانه‌های عمومی ایران توجه به بسترسازی زمینه‌های مشارکت، آموزش، تحلیل نیازهای کاربران و تعامل حداکثری و جامعه محوری از ارکان اساسی محسوب می‌گردد (Omidkhoda, at all, 2020).

هیسالو^{۱۰} و همکاران (۲۰۱۹) نتایج پژوهش با عنوان "بازطراحی دموکراتیک فضاهای ریزی شهر وندمداری" نشان دادند که کتابخانه مرکزی هلسینکی اوئیدی^{۱۱} جهت طراحی خدمت برای کاربران و بازطراحی فضاهای این کتابخانه از اصول طراحی دموکراتیک و مشارکت آموزش حداکثری جامعه استفاده کردند (Hyysalo, at all, 2019).

هارلن، استوارت و بروس^{۱۲} (۲۰۱۷) نتایج پژوهش این محققان با عنوان "اطمینان از ارتباط کتابخانه دانشگاهی با ذینفعان" نشان داد تعامل راهبردی بالاعضاء، ساکنان محدوده خدمت کتابخانه، انجمن‌های علمی یا صنفی مرتبط با حوزه آموزشی کتابخانه عمومی، فروشنده‌گان تجهیزات کتابخانه‌ای و مواد مصرفی نقش بسزایی در ایجاد مشارکت داشته است (Harland, at all, 2019). کویگلی و ایفلر و لو^{۱۳} (۲۰۱۷) در پژوهشی با عنوان "رویکردهای فراگیر، مشارکتی و پژوهش محور به برنامه‌ریزی استراتژیک در کتابخانه‌های دانشگاهی" به این نتیجه دست یافتند که نگرش مشارکتی و تعاملی در کتابخانه‌های دانشگاهی برای برنامه‌ریزی آموزشی و مشارکت محور ضروری است (Quigley, at all, 2017).

بیلی‌هاینر، بیوبین، پوسنر و سیمپسون^{۱۴} (۲۰۱۴) نتایج پژوهش این محققان با عنوان "بازاندیشی به اشتراک گذاری منابع کتابخانه: مدل‌های جدید برای همکاری و مشارکت" نشان داد که کتابخانه‌ها می‌توانند با بکارگیری بهترین شیوه‌ها و مدل‌های جدید مشارکت و همکاری به بهبود فعالیتها و خدمات، همچنین آموزش و کمک به یادگیری مدام‌العمر پرداخته و در ایجاد نقش‌های جدید مشارکتی در کتابخانه‌ها از جمله مشارکت آموزشی و فرهنگی سهم بسزایی داشته باشند (Bailey-Hainer, at all, 2014).

نتایج پژوهش پت من و ویلیمنت^{۱۵} (۲۰۱۳) با عنوان "توسعه کتابخانه‌های عمومی جامعه محور: مطالعه موردی بریتانیا و کانادا" که به منظور برنامه‌ریزی جهت توسعه کتابخانه‌های عمومی محلی (جامعه محور) هشت کتابخانه عمومی انگلستان و کانادا را به صورت موردی مورد مطالعه قرار دادند، نیز بعد از بررسی و مقایسه برنامه‌ریزی سنتی با برنامه‌ریزی جامعه محور و مشارکت جویانه جدید به نقش به سزای کتابخانه‌های عمومی در بکارگیری برنامه‌ریزی مشارکتی و ارائه و انتقال کارکردهای کتابخانه به جامعه تاکید کردند (Pateman, Williment, 2013).

1 Focus on patron participation as a key for success in libraries of the future

7 member

3 patron

4 User

5 Hyysalo

6 Helsingin keskisen kirjastos Oodi

12 Harland, F. Stewart, G. & Bruce,

8 Quigley, B., Eifler, D., & Loo

9 Bailey-Hainer, Beaubien, Posner & Simpson

10 Pateman, Williment

نتایج پژوهش گریوز و هالپین^{۱۶} (۲۰۱۴) با عنوان "توسعه یک مدل کیفیت در خدمات کتابخانه دانشگاهی ساندرلند" نشان داد که می‌توان با بکارگیری مشارکت و تعامل با کاربران و مشتریان کتابخانه و در گیر نمودن آنها در برنامه‌ریزی کیفیت پایین برنامه‌ها و آموزشها را افزایش داد. به طوریکه یافته‌های حاصل از این پژوهش منجر به ایجاد و ارائه یک مدل کیفیت خدمات کتابخانه‌ای است که بر اساس اصول و مبانی برنامه‌ریزی مشارکتی کتابخانه با مشتری شده است (Grieves and Halpin, 2014).

روش پژوهش

در این پژوهش از رویکرد کیفی و روش نظریه زمینه‌ای^{۱۷} استفاده شده است. در پژوهش حاضر چهار کتابخانه از کتابخانه‌های شهر تهران که دارای بیشترین فعالیت فرهنگی بوده است، انتخاب شده‌اند. سپس به روش نمونه گیری نظری، ۱۰ عضو کتابخانه، ۳ مسئول کتابخانه و ۶ کتابدار، ۳۲ شهروند بالقوه محلی انتخاب شدند. در این نوع نمونه گیری، کتابدارانی که بیشترین فعالیت فرهنگی و برنامه‌های کتابخوانی را انجام می‌دادند، اعضای دائمی کتابخانه و فعال و شرکت‌کننده در فعالیت‌های فرهنگی کتابخانه و شهروندانی که در مرآکز فرهنگی یا محوطه پارک کتابخانه و علاقمند به شرکت در فعالیت فرهنگی کتابخانه‌ای، با توجه به روند شکل گیری نظریه و رسیدن به اشباع نظری مورد مطالعه قرار گرفتند. از نظر گلیریز و اشتراوس^{۱۸} (۱۹۶۷) نمونه گیری نظری عبارت است از فرایند گردآوری داده‌ها برای نظریه‌پردازی. از این طریق تحلیلگر به طور هم زمان داده‌هایش را گردآوری، رمزگذاری و تحلیل می‌کند و تصمیم می‌گیرد که چه داده‌هایی را در مرحله بعدی گردآوری کند و آنها را از کجا پیدا کند تا بدین وسیله نظریه‌اش را در حین شکل گیری تدوین نماید. نظریه در حال تدوین، فرایند گردآوری داده‌ها را کنترل می‌کند (Flick, 2008).

روش گردآوری داده‌ها، مصاحبه نیمه طراحی شده است. کلیه مصاحبه‌ها به وسیله ضبط صوت، ثبت و سپس پیاده‌سازی و تجزیه و تحلیل شد. ضبط مصاحبه‌ها با کسب اجازه از آنها صورت گرفته است تا علاوه بر حفظ محترمانگی اطلاعات، تعهدات اخلاقی پژوهش نیز رعایت شود. محیط پژوهش، محیطی واقعی و طبیعی بود. مبنای توقف مصاحبه‌ها، اشباع پاسخها و عدم ارائه اطلاعات بیشتر در مورد حوزه مورد مصاحبه بود. به طوریکه پس از سوال مجدد از مصاحبه‌شوندگان اطلاعات تکراری شده بودند و هیچ-گونه اطلاعات جدیدی اضافه نشده است. در واقع مصاحبه تا آنجا ادامه پیدا کرد که اشباع در اطلاعات گردآوری شده حاصل گردید. به همین دلیل مصاحبه‌ها در چند نوبت انجام شدند. بعد از انجام مصاحبه اولیه و کدگذاری و تحلیل داده‌های بدست آمده، پرسش‌های جدیدی از بین مصاحبه‌ها کشف شد که به پرسشنامه اولیه اضافه گردید و در مصاحبه‌های بعدی از مصاحبه‌شوندگان پرسیده شد. این مصاحبه‌ها تا آنجا ادامه یافت که هیچ گونه اطلاعات جدیدی به آن اضافه نشد.

به منظور تضمین صحت و قابلیت اعتماد این پژوهش، از ملاک‌های اعتبار پذیری^{۱۹} و قابلیت اطمینان^{۲۰} استفاده گردید که معیارهای جایگزین روایی و پایایی هستند (Lincoln and Guba, 1985). اعتبار پذیری عبارتست از درجه اعتماد به واقعی بودن یافته‌ها برای شرکت کنندگان پژوهش و برای زمینه‌ای که پژوهش در آن انجام گرفته است. بدین منظور راهکارهای تماس طولانی با محیط پژوهش، بررسی از زوایای مختلف، تبادل نظر با همتایان، تحلیل موارد منفی، کفايت مراجع و کنترل از سوی اعضاء، همچنین حضور مداوم و مستمر در محیط پژوهش انجام گرفت (Hariri, 2011) و بارها فایل‌های مصاحبه مورد بازنگری و بررسی قرار گرفت و هرجا که متون حاصل از مصاحبه واضح نبود مجددًا از مصاحبه شوندگان سوال شد. همچنین سعی شد که تمامی مراحل پژوهش و تصمیمات اخذ شده به طور دقیق ثبت شود و طی ملاقات با استادان در مورد یافته‌های حاصل به بحث و تبادل نظر

1 Grieves and Halpin,

2 grounded theory

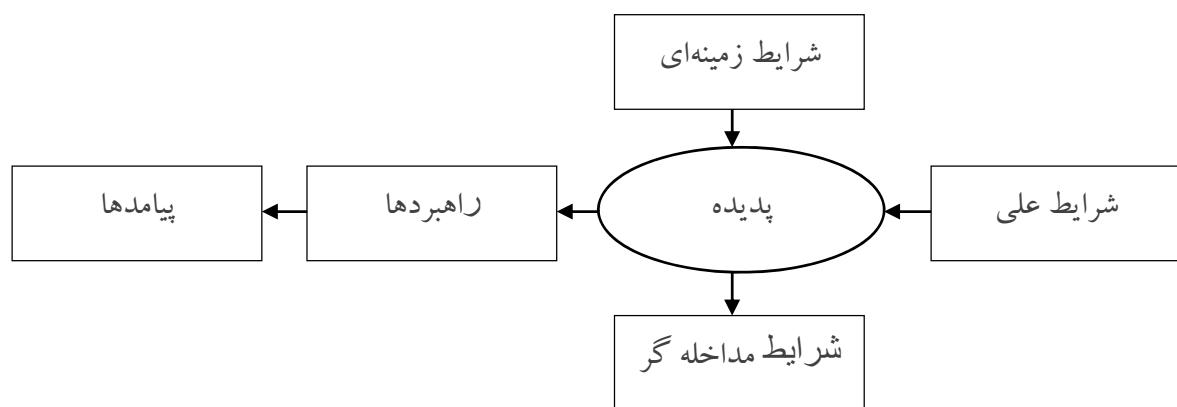
3 Glaser and strauss

4 Credibility

5 Dependability

پرداخته شود. جهت انتقال پذیری^۱ تحقیق که به درجه تعمیم پذیری یا انتقال نتایج به زمینه‌ها و محیط‌های دیگر اشاره دارد، نتایج با جزئیات کافی و به صورت عمیق بیان شدنده تا معیار شرح عمیق که یکی از معیارهای انتقال پذیری است محقق گردد. قابلیت اطمینان، بدین معنی که پژوهشگر به جای این که بخواهد افراد در شرایط مشابه به همان نتایج برسند، در پی آن است که خواننده مقاعده شود که با توجه به فرایند طی شده در پژوهش، یافته‌ها از قابلیت اعتماد برخوردارند. روش شناسان برای افزایش قابلیت اطمینان پژوهش، توصیه می‌کنند که پژوهشگر به شرایط متغیر طرح پژوهش، تغییرات پدیده‌های تحت مطالعه و به طور کلی به زمینه در حال تغییر پژوهش توجه کند و این تغییرات را به طور دقیق توصیف نماید (Hooman, 2010). در این پژوهش نیز این موارد مدنظر قرار گرفت. از طرفی برای قابلیت اطمینان و قابل ردیابی بودن فرایند پژوهش و برای اینکه بازرسی و کنترل اطمینان پژوهش، برای افراد خارج از پژوهش فراهم شود، تمامی جزئیات مربوط به گردآوری داده‌ها و نحوه تصمیم گیری‌ها، تفسیرها و تحلیل‌های طی شده در فرایند پژوهش ثبت و نگهداری شد. در نهایت جهت تأیید پذیری^۲ پژوهش حاضر، از همان ابتدا تمامی مستندات مربوط به داده‌های پژوهش و همچنین استنتاج‌ها، تفسیرها و یافته‌ها به روشنی نظام مند ثبت و ضبط شدند. تمام مراحل مفهوم سازی و مقوله‌بندی‌ها از مستندات حاصل از مصاحبه‌ها اخذ شد و سعی شد از هر گونه سوگیری خودداری شود. از سوی دیگر تمام مراحل کدگذاری از ابتدا توسط استادان همکار در این پژوهش بررسی گردید.

برای تجزیه و تحلیل داده‌های به دست آمده و رسیدن به نظریه از روش رمزگذاری نظری استفاده شده است. مراحل رمزگذاری نظری شامل رمزگذاری آزاد، رمزگذاری محوری و رمزگذاری گزینشی است که اولین بار توسط گلیزر و استراوس (1967) مطرح شد. طبق نظر استراوس و کرین^۳ (1990) در جریان رمزگذاری آزاد، داده‌ها به بخش‌های مجزا تقسیم، از نزدیک بررسی، از نظر شbahات‌ها و تفاوت‌هایشان با یکدیگر مقایسه می‌شوند و مفاهیم از آنها استخراج شده و مقوله‌ها مشخص می‌شوند (Hariri, 2011). در مرحله رمزگذاری محوری، داده‌های خرد شده در جریان رمزگذاری آزاد دوباره کنار هم گذاشته می‌شوند. مقوله‌هایی که بیشترین ارتباط را مساله پژوهش دارند از میان رمزها و یادداشت‌های رمزهای مربوطه انتخاب می‌شوند و سپس بخش‌های متعددی از متن، به عنوان شاهدی برای این رمزها جست و جو می‌شوند تا مقوله‌های محوری بر اساس پرسش‌هایی مانند چرا، چگونه، با کدام نتایج، در چه زمانی و کجا تشکیل شوند (Strauss, Anselm, Carbin, 2012). سپس روابط میان مقوله‌های محوری مختلف با استفاده از مدل ذیل مشخص می‌گردد:



شکل ۱. مدل پارادایمی استراوس و کرین

1 Transferability

2 Strauss and corbin

در مرحله رمزگذاری گزینشی همه مقوله‌های فرعی به طور نظام مند به مقوله هسته ارتباط داده شد.

یافته‌ها

با تحلیل در مجموع ۴۱۷ مفهوم استخراج گردید که پس از مقایسه مفاهیم و استخراج مشابهت‌ها و بررسی‌های متناوب بین مفاهیم استخراج شده، ۸۶ مقوله شناسایی گردید. پس از انجام رمزگذاری آزاد و انجام مقایسه و بررسی تحلیلی، مقوله‌های اصلی بدست آمد و مقوله‌های دیگر مقوله فرعی معرفی شدند که همان شرایط علی، عوامل مداخله گر، راهبردها و پیامدهای به کارگیری راهبردها محسوب شدند.

مفهومهای اصلی این پژوهش عبارتند از:

۱. بنا ندادن به خرد جمعی و جامعه در برنامه ریزی فعالیتها فرهنگی

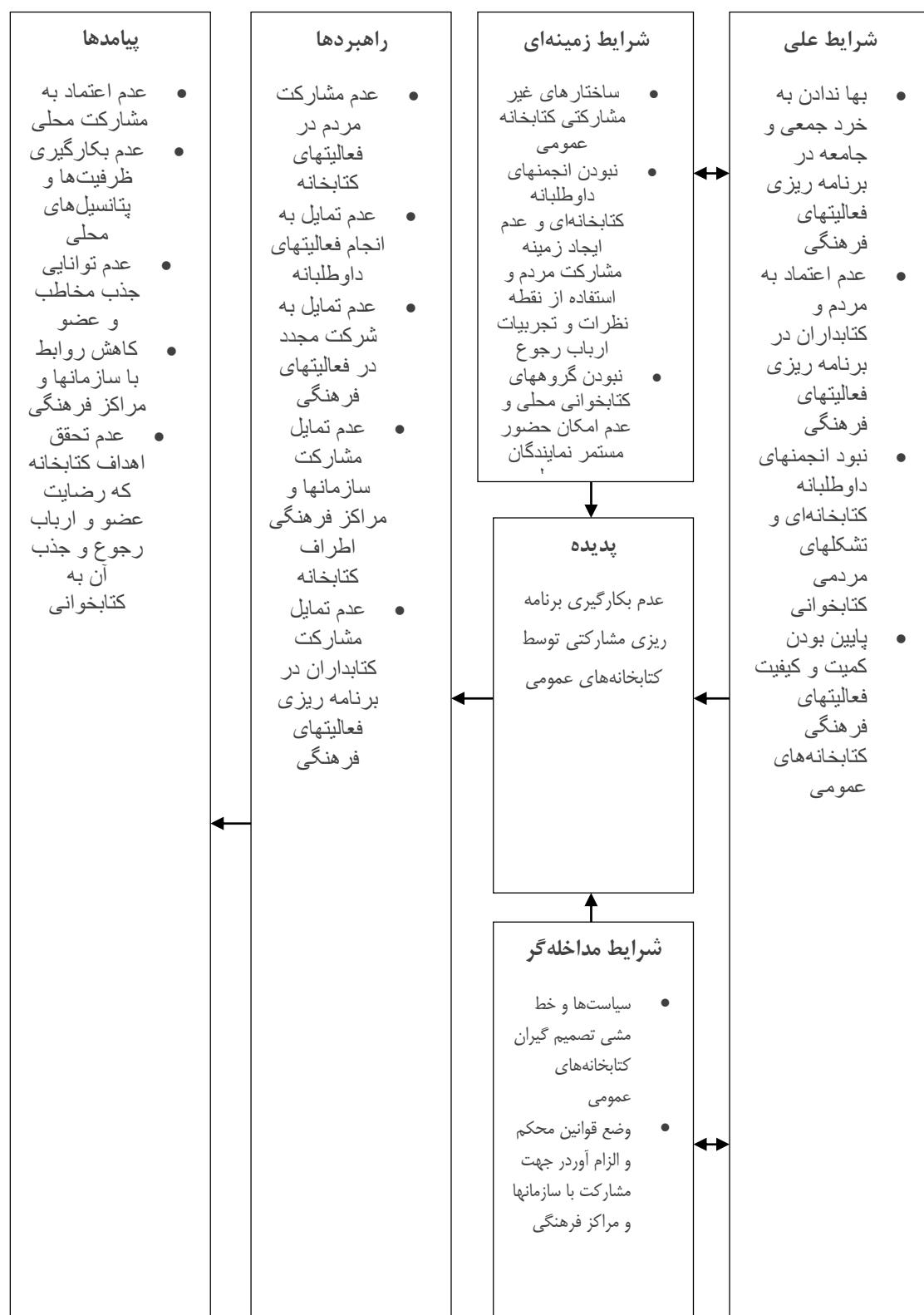
۲. عدم اعتماد به مردم و کتابداران در برنامه ریزی فعالیتها فرهنگی

۳. نبود احتمنهای داوطلبانه و تشکل‌های مردمی برای اجرای فعالیتها فرهنگی

۴. پایین بودن کمیت و کیفیت فعالیتها فرهنگی کتابخانه‌های عمومی

در این مرحله، برای هر مقوله اصلی شش سؤال-شرایط علی، پدیده، زمینه، شرایط مداخله گر، راهبردهای عملی و پیامدها کدامند؟- مطرح گردید. و جواب این سوالات از درون مقوله‌ها استخراج گردید. این کار به منظور کشف مقوله هسته امری ضروری است که زمینه کشف آن را نیز ایجاد می‌نماید.

با توجه به اینکه برنامه ریزان به شرایط متنوع حاکم بر اکثر موقعیت‌ها توجه نمی‌کنند؛ گروه‌های مختلف ارباب رجوع به طور نظام یافته در برنامه دخالت داده نمی‌شوند و بعضی از آنها یعنی همان گروه‌های اصلی فراموش می‌شوند؛ بعضاً نتایج برنامه نیز به طور صحیح مطالعه نمی‌شود (Mirkzadeh, at all, 2015). از طرفی با در نظر گرفتن مقوله عملده در پژوهش حاضر، پدیده "به کارنگرفتن برنامه ریزی مشارکتی در فعالیتها فرهنگی کتابخانه‌های عمومی" مقوله هسته انتخاب شده است که در واقع یافته اصلی این پژوهش است. این مقوله علاوه بر اینکه در داده‌ها به طور مختلفی تکرار شده است، بین مقوله‌ها نیز ارتباط برقرار می‌کند و همه آنها را تحت پوشش قرار می‌دهد. مقوله‌های مرتبط در شکل ۲ نمایش داده شده است.



شکل ۲. مدل پارادایمی به کار نگرفتن برنامه ریزی آموزش مشارکتی در فعالیتهای فرهنگی کتابخانه‌های عمومی

شرایط علی

یکی از عواملی که در بکارگیری برنامه ریزی مشارکتی مؤثر است، میزان استفاده از مردم و اعضا و کتابداران در برنامه ریزی فعالیتهای فرهنگی است. با بررسی نقل قولها مشخص گردید، مشارکت کتابداران و اعضا و جامعه در این امور یا وجود نداده بقابل ملاحظه نیست. یکی از عوامل عدم بکارگیری مشارکت مردمی در برنامه ریزیهای فرهنگی، نبود نظرسنجی‌ها و نیازمندی از مردم و کتابداران در کتابخانه‌های عمومی است، که این امر نشان از بها ندادن به خرد جمعی و جامعه در برنامه ریزی فعالیتهای فرهنگی کتابخانه‌های عمومی است.

با بررسی نقل قولهای اعضا و شهروندان در زمینه اعلام توانایی در مشارکت برنامه‌ها، همچنین استقبال از همکاری و کمک در زمینه‌های فرهنگی کتابخانه و به کار نگرفتن آنها در برنامه‌های کتابخانه‌ای و استفاده نکردن از مشارکت کتابخانه‌ها از آنها، نشان از بی‌اعتماد کتابخانه‌های عمومی کشوریه مردم و کتابداران است.

در نهایت، اعضاء و شهروندان و کتابداران به بررسی کم و کیف فعالیتهای فرهنگی پرداخته‌اند و به نقاط ضعف فعالیتهای فرهنگی، نظری عدم تنوع برنامه‌ها، فاصله برنامه‌ها با نیازهای مردمی و همچنین جذاب نبودن فعالیتهای فرهنگی اشاره نموده‌اند. در واقع آنها علت پایین بودن کیفیت خدمات را یکطرفه بودن این فعالیتها ذکر کرده و این امر را نشانه عدم بکارگیری مشارکت مردمی دانسته‌اند. مجموعه عوامل ذکر شده، حاکی از آن است که از برنامه ریزی مشارکتی در فعالیتهای فرهنگی کتابخانه‌های عمومی استفاده نمی‌شود. نقل قولهای مربوط به شرایط علی در جدول زیر ذکر می‌گردد:

جدول ۱. نقل قولهای مربوط به شرایط علی

ردیف	مفهوم	نقل قول
۱	بها ندادن به خرد جمعی و جامعه در برنامه ریزی فعالیتهای فرهنگی	تابحال هیچ گونه نظرسنجی از سوی کتابخانه‌های عمومی در مورد برنامه ریزی فعالیتهای فرهنگی از مردم انجام نشده است. (شهروند) من به عنوان یک عضو تابحال ندیده‌ام در مورد برنامه‌های کتابخانه به نظرات ما اهمیتی داده شود. (عضو) تابحال ندیده‌ام جلسه‌ای مربوط به هماهنگی برنامه‌های کتابخانه‌ای یا مخلفهای هم اندیشی و بررسی نیازها و برنامه‌های مورد نیاز مردم در داخل کتابخانه یا جایی دیگر برگزار گردد. (شهروند)
۲	عدم اعتماد به مردم و کتابداران در برنامه ریزی فعالیتهای فرهنگی	به عنوان نماینده مدرسه چند بار به مسئولان برنامه‌های متنوع فرهنگی پیشنهاد داده‌ام، اما هیچ وقت از این پیشنهادات استفاده نشده است. (شهروند) خانم خانه داری هستم که وقت آزاد زیادی دارم و بارها از کتابخانه خواسته‌ام با آنها همکاری کنم، اما هیچ وقت از مشارکت من استفاده نگرددیه است. (عضو علاقمند) گاهی برنامه‌های فرهنگی و فعالیتهای پیشنهادی ما، از سوی مسئولان نهاد، رد می‌شود و به آن ترتیب اثری داده نمی‌شود. (کتابدار) عمولاً مسئولین کتابخانه در مورد برنامه ریزی فعالیتهای فرهنگی از ما استفاده نمی‌کنند فقط ما را تشویق به مشارکت در برنامه‌ها یا مسابقات خود می‌کنند. به صورت کاملاً یکطرفه این امر شکل می‌گیرد. (شهروند)



<p>بارها از مسئولین پرسیده‌ام ایا می‌توانم به طور داوطلبانه در امور کتابخانه شمار را باری رسانم؟ همیشه شنیده‌ام، این امکان وجود ندارد. (عضو فعال)</p> <p>به عنوان یک شهروند بارها گفته‌ام مدرسه ما سالن اجتماعات خوبی برای برنامه‌های شما دارد اما هیچ وقت از سوی کتابخانه مورد استفاده قرار نگرفته است (شهروند)</p> <p>حلقه‌های مطالعاتی در کتابخانه وجود ندارد که بتوانیم به شکل رسمی با عضویت در آن فعالیت نماییم از طرفی امکان تشکیل چنین انجمنهایی چنانچه داخل کتابخانه و با کمک کتابداران و کتابخانه‌های عمومی باشد قابل گسترش خواهد بود. (شهروند)</p>	<p>نیود انجمنهای داوطلبانه کتابخانه‌ای و تشکل‌های مردمی کتابخوانی برای طراحی و اجرای فعالیتهای فرهنگی</p>	۳
<p>همیشه فعالیتهای فرهنگی تکراری نظیر برگزاری مسابقه نقاشی در محیط پارک و بیرون کتابخانه برگزار می‌گردد. (شهروند)</p> <p>فعالیت‌های فرهنگی کتابخانه بدون توجه به نیازهای ما و مردم برای مقاصد مناسبی مثلآ دهه فجر تهیه و تدارک می‌شود. (شهروند)</p> <p>فعالیت‌های فرهنگی جذاب و دلچسب نیستند که ما را ترغیب به شرکت در آن نمایند.</p> <p>(عضو)</p> <p>به دلیل کارهای زیاد در کتابخانه عملانمی‌توانیم بطور مستمر و مداوم در بیرون یا فضاهای کتابخانه فعالیتهای فرهنگی را بروانمایم. (کتابدار)</p>	<p>پایین بودن کمیت و کیفیت فعالیتهای فرهنگی کتابخانه‌های عمومی</p>	۴

شایط زمینه‌ای

از مؤلفه‌های مهم در برنامه‌ریزی مشارکتی، دخالت نقطه نظرات و تجربیات ارباب رجوع، استفاده کنندگان و ذینفعان و تجربیات مردم است، موفقیت بیشتری در جذب و نگهداری ارباب رجوع خواهد داشت. از طرفی بهترین برنامه ریزی مشارکتی، برنامه ریزی پذیرایا مطلوب^۴ است که با حضور مستمر نمایندگان مردم و یا گروهها و شوراهای محلی به طراحی فعالیتها و برنامه‌ها می‌پردازند .(Mirkzadeh, at all,2015)

هر چقدر میزان دخالت و مشارکت مردم و استفاده از نقطه نظرات و تجربیات ارباب رجوع در کتابخانه‌های عمومی جهت طراحی فعالیتهای فرهنگی بیشتر باشد، همچنین حضور مستمر نمایندگان مردم یا گروهها و شوراهای محلی به طراحی فعالیتهای فرهنگی افزایش یابد، امکان بکارگیری برنامه ریزی مشارکتی در کتابخانه‌های عمومی نیز فراهم خواهد شد.

بنابراین شایط زمینه‌ای ایجاد پدیده برنامه ریزی مشارکتی در فعالیتهای فرهنگی کتابخانه‌های عمومی عبارتند از:

- ساختارهای غیر مشارکتی کتابخانه عمومی
- نبود انجمنهای داوطلبانه کتابخانه‌ای و عدم ایجاد زمینه مشارکت مردم و استفاده از نقطه نظرات و تجربیات ارباب رجوع (همخوانی با پت من در جمعهای صمیمانه محلی و مشارکت شهروندی)
- نبود گروههای کتابخوانی محلی و عدم امکان حضور مستمر نمایندگان مردم محلی یا گروهها و شوراهای محلی

شایط مداخله گر:

در ارتباط با شایط مداخله گر می‌توان به سیاست‌ها و خط مشی تصمیم‌گیران کتابخانه‌های عمومی اشاره نمود که در بکارگیری برنامه ریزی مشارکتی بسیار تاثیرگذارند. ممنوعیت هرگونه بکارگیری نیروی انسانی از مشارکتهای مردمی و داوطلبان، عدم مجوز



بکارگیری و مشارکت شوراهای محلی در فعالیتهای فرهنگی، برنامه ریزی یکسویه به کتابخانه‌ها بدون توجه به نیازهای محلی و ارباب رجوع از جمله سیاستهای کلان تاثیرگذار بر عدم بکارگیری برنامه ریزی مشارکتی جهت فعالیتهای فرهنگی در کتابخانه‌های عمومی است.

عامل مداخله گر دیگر، می‌تواند وضعیت همکاری سازمانها و مراکز فرهنگی با کتابخانه‌ها باشد، که در بکارگیری برنامه ریزی مشارکتی با سازمانهای فرهنگی بسیار تاثیرگذارند. توجه ویژه به ساماندهی وضعیت تعامل و ارتباط سازمانهای و مراکز فرهنگی نظیر مدارس و مساجد با کتابخانه‌های عمومی می‌تواند از عوامل مهم مداخله گر باشد. عدم اعتماد سازمانهای فرهنگی و مراکز برون سازمانی به کتابخانه‌های عمومی، در شرایطی که گاهای تعداد کمی از سازمانها با تفاهمنامه‌ها و قراردادهای اعلام مشارکت می‌نمایند اما در عمل، به دلیل نبود الزامات قانونی و تعهد آور نسبت به قراردادها و تفاهمنامه به مشارکت دوسویه منجر نمی‌شوند. یا به دلیل عدم هماهنگی یا کمبود بودجه یا عدم همکاری بعضی سازمانها باعث می‌شوند بکارگیری برنامه ریزی مشارکتی در کتابخانه‌های عمومی بی نتیجه بماند.



جدول ۲. نقل قولهای مربوط به شرایط مداخله گر

ردیف	مفهوم	نقل قول
۱	سیاست‌ها و خط مشی تصمیم گیران کتابخانه‌های عمومی	مجوز استفاده از مروجان و مردم محلی در اجرای فعالیتهای فرهنگی را نداریم. (کتابدار) چند بار پیشنهاد کمک برای انجام فعالیتهای فرهنگی دادیم اما کتابداران نپذیرفتند. (جامعه بالقوه) من یک معلم ادبیات بازنشسته هستم و خواستم با همکاری کتابخانه در محوطه بیرونی کتابخانه به تشکیل کلاس ادبی پردازم اما کتابخانه‌ها استقبالی نکرده و همکاری نکردند. (عضو)
۲	وضع قوانین محکم و الزام آور در جهت مشارکت با سازمانها و مراکز فرهنگی و شهروندان	تعداد نامحدودی تفاهم نامه با بعضی سازمانها نظیر آموزش و پژوهش وجود دارد اما بعضی مدارس آن را مورد توجه قرار نمی‌دهند و همکاری نمی‌کند. (کتابدار) گاهای برای انجام فعالیتهای فرهنگی به سازمانها و مراکز برون سازمانی مراجعه می‌نماییم اما آنها به کتابخانه اعتماد نمی‌کنند. (کتابدار) من به عنوان یک شهروند کتابخوان بارها خواسته‌ام با کمک کتابخانه برای شرکتی که در آن کار می‌کنم کتاب ببرم یا مراسم کتابخوانی در آنجا اجرا نمایم اما کتابخانه نتوانسته با شرکت ما تعامل برقرار کند، همکاران ما تا به کتابخانه بیایند ساعت کار کتابخانه تمام شده است. (شهروند کتابخوان)

راهبردهای مربوط به عدم بکارگیری برنامه ریزی مشارکتی:

بعد تعاملی / فرآیندی بیانگر آن دسته از تعامل‌ها، کنش‌ها و راهبردهایی است که کنش‌گران در قبال شرایط موجود از خود بروز داده‌اند. به عبارت دیگر، این بعد، جریان کنش‌ها، تعامل‌ها و عواطفی را در بر می‌گیرد که در پاسخ به رویدادها، موقعیت‌ها و مسائل روی می‌دهد (Mohammadpour, 2010).

با وقوع پدیده عدم بکارگیری برنامه ریزی مشارکتی در کتابخانه‌های عمومی، یکی از راهبردها عدم مشارکت مردم در فعالیتهای کتابخانه است. یکی دیگر از راهبردها عدم تمایل به انجام فعالیتهای داوطلبانه، عدم تمایل به شرکت مجدد در فعالیتهای فرهنگی، عدم رضایت مردم از فعالیتهای فرهنگی است. در صورتیکه مردم در فعالیتهای فرهنگی شرکت کنند و از نقطه نظرات و پیشنهادهایشان استفاده نکردد، به طوریکه همین کاستی‌ها در فعالیتهای فرهنگی بعدی نیز تکرار گردد، تمایل به شرکت مجدد در فعالیت فرهنگی تکراری از بین خواهد رفت و مردم تمایلی به شرکت مجدد در فعالیتهای فرهنگی را نخواهند داشت. راهبردهای دیگری که کنش‌گران در مواجهه با عدم بکارگیری برنامه ریزی مشارکتی در کتابخانه‌های عمومی اتخاذ می‌کنند عبارتند از عدم تمایل مشارکت سازمانها و مراکز فرهنگی اطراف کتابخانه، عدم تمایل مشارکت کتابداران در برنامه ریزی فعالیتهای فرهنگی.

نقل قول‌های مربوط به این راهبردها عبارتند از:

- من چند دفعه در مسابقات کتابخوانی شرکت کردم چون تکراری بود یک راه حل جدید پیشنهاد دادم تا جذابتر و همه پسند تر باشد اما باز هم به همان شیوه قبلی برگزار می گردد. راستش در مسابقات بعدی دیگر شرکت نکرم. (عضو)
- بعد از چند بار تقاضای همکاری با کتابخانه و عدم پذیرش کتابداران، دیگر تمایلی به همکاری ندارم و به مسجد رفته و با آنها مشارکت می کنم در بسیج مسجد محله، با اینکه کتابخانه و همکاری با کتابخانه را خیلی بیشتر دوست داشتم. (شهروند)
- معلم بازنشسته ادبیات من می توانستم با مدرسه و مراکز آموزشی ارتباط برقرار کنم اما عدم تمایل به مشارکت کتابخانه، سبب شده تا عملاً امکان ارتباط با مدارس و مراکز آموزشی امکان پذیر نگردد. (عضو)
- چندین بار نظرات خود و اعضا را در جهت اجرای و طراحی فعالیتهای فرهنگی به مسئولان ارائه داده ایم اما بازخورد مناسبی ندیدیم. این امر نه تنها سبب نارضایتی اعضا کتابخانه شد. بلکه نیازهای واقعی و محلی آنها نیز نادیده گرفته شد. (کتابدار)
پیامدهای به کارگیری راهبردها:

بعد پیامدی، عواقب راهبردها (که بیشتر انفعالی هستند) را شامل می شود؛ عواقبی که تحت تأثیر شرایط علی خاص پدیده اتفاق می افتد (Mohammadpour, 2010).

پیامدهای راهبردهای ذکر شده در بالا شامل عدم اعتماد به مشارکت محلی، عدم بکارگیری ظرفیت‌ها و پتانسیل‌های محلی، عدم توانایی جذب مخاطب و عضو، کاهش روابط با سازمانها و مراکز فرهنگی، عدم تحقق اهداف کتابخانه که رضایت عضو و ارباب رجوع و جذب آن به کتابخوانی است.

زمانی که امکان بکارگیری برنامه ریزی مشارکتی توسط کتابخانه‌های عمومی وجود نداشته باشد، چگونه کتابخانه می تواند از ظرفیت و پتانسیل محلی و منطقه‌ای استفاده نماید، در صورتیکه استفاده از ظرفیت‌های محلی سبب گسترش روابط با مردم محله و امکان جذب آنها را امکان پذیر می سازد. پس یکی از پیامدها عدم بکارگیری ظرفیت‌های محلی و عدم توانایی جذب و مخاطب است.

پیامد دیگر، عدم تحقق اهداف کتابخانه‌های عمومی است. با توجه به سیاست‌های کتابخانه‌های عمومی، همچنین با نگاهی به اهداف این کتابخانه‌ها، که جذب عضو و تلاش در راستای ترویج مطالعه و کتابخوانی است، می‌توان گفت که عدم رضایت ارباب رجوع و عدم امکان استفاده از پتانسیل‌های محلی و جذب آنها به کتابخانه عملاً به عدم تحقق مطلوب به اهداف خواهد انجامید.
■ با توجه به جمعیت محله، کتابخانه فعالیتهای فرهنگی انگشت شماری دارد، این در حالی است که این منطقه پتانسیلهای محلی زیادی برای جذب فعالیتهای فرهنگی کتابخوانی را دارد. (شهروند)

■ بعد از چند سال تقاضای تشکیل انجمن داوطلبانه محلی در کتابخانه حداقل جلسه ماهی یکبار و ایجاد کانالی جهت مشارکت و همفکری در راستای فعالیتهای آموزشی، فرهنگی، دیگر پشمیان و نامید شده‌ایم و به کتابخانه مراجعه نمی‌کنیم تا عضویت مجده بگیریم، به سرای محله می‌روم. (نماینده چند شهروند مسن داخل پارک نزدیک کتابخانه)

■ گاهانه نویسنده‌گان محلی یا معلم‌ها می خواهند تا جایی در اختیارشان بگذاریم تا فعالیتهای هنری فرهنگی داشته باشند اما به دلیل نداشتن فضا و سالن اضافی قادر به مشارکت نیستیم عملاً از مشارکت افراد نخبه علمی فرهنگی و جذب افراد محله به کتابخانه محروم می‌شویم. (کتابدار)

بحث و نتیجه گیری

نتایج پژوهش نشان دادند که کتابخانه‌های عمومی موفق به بکارگیری برنامه ریزی آموزش مشارکتی فعالیتهای فرهنگی نشده‌اند. برخلاف کتابخانه‌های عمومی در آمریکا و انگلستان و کانادا و اروپا که توانسته‌اند به عنوان ارائه دهنده‌گان خدمات و برنامه‌ها به کل جامعه از برنامه ریزی آموزش مشارکتی در راستای فعالیتهای فرهنگی خود بهره بگیرند و در شکل گیری برنامه ریزی آموزش



مشارکتی جهت برنامه‌ها و فعالیتهای فرهنگی نهایت استفاده را ببرند، متاسفانه کتابخانه‌های ایران علیرغم داشتن ظرفیهای داوطلب و پتانسیل‌های محلی نتوانسته‌اند به خوبی از این برنامه ریزی مشارکتی بهره گیرند.

در مقایسه یافته‌های این پژوهش و پژوهش‌های قبلی می‌توان عنوان کرد که نتایج به دست آمده باهم مشابه است. نتیجه پژوهش Bailey-Hainer, Beaubien, Posner, Simpson (2014) نشان داد که کتابخانه‌ها می‌توانند با بکارگیری بهترین شیوه‌ها و مدل‌های جدید مشارکت و همکاری به بهبود فعالیتها و خدمات پرداخته و در ایجاد نقش‌های جدید مشارکتی در کتابخانه‌ها سهم بسزایی داشته باشند، همچنین این پژوهش نیز به دنبال کشف مدل‌های برنامه ریزی مشارکتی و جدید است. از طرفی نتایج پژوهش Pateman, Williment (2019) که به منظور برنامه ریزی جهت توسعه کتابخانه‌های عمومی محلی (جامعه محور) هشت کتابخانه عمومی انگلستان و کانادا را به صورت مورد مطالعه قرار دادند، نیز بعد از بررسی و مقایسه برنامه ریزی سنتی با برنامه ریزی جامعه محور و مشارکت جویانه جدید به نقش به سزای کتابخانه‌های عمومی در بکارگیری برنامه ریزی مشارکتی و ارائه و انتقال کارکردهای کتابخانه به جامعه تاکید کردند. این پژوهشها هم نشان دادند که کتابخانه‌های عمومی علاوه بر این که نیاز به بکارگیری برنامه ریزی مشارکتی دارند، می‌توانند نقش بسزا و مهمی در استفاده از مشارکت و بهره گیری از برنامه ریزی مشارکتی به منظور طراحی و اجرای فعالیتهای فرهنگی ایفا کنند. همانطور که کتابخانه مرکزی هلسینکی اوئیدی^{۲۵} نیز جهت طراحی خدمت برای کاربران و بازطراحی فضاهای این کتابخانه از اصول طراحی دموکراتیک و مشارکت حداکثری جامعه استفاده کردند (Hyysalo, at all, 2019).

کتابخانه‌های عمومی ایران نیز با ظهور یا ورود به سمت تفاهم نامه با سازمانهای فرهنگی در باب مشارکت شروع شایسته‌ای داشته‌اند، اما این شروع آنقدر کم و ناچیز بوده است که قابل ملاحظه نیست، چنانچه بتوانند از برنامه ریزی مشارکتی در فعالیتهای فرهنگی استفاده نمایند و جهت ورود برای مشارکت از الزامات قانونی محکم جهت مشارکت برخوردار گردند، در این صورت کتابخانه‌های عمومی ایران نیز می‌توانند نقش بسزایی در بکارگیری برنامه ریزی مشارکتی در راستای طراحی فعالیتهای فرهنگی با کیفیت بالا داشته باشند. همچنین با بررسی مدل‌های برنامه ریزی مشارکتی و لزوم بکارگیری آن و کشف بهترین شیوه برای بکارگیری قطعاً می‌توانند نقش بسزایی در این زمینه ایفا نمایند.

در پژوهش حاضر، عدم ارتباط و تعامل کتابخانه با مشتری در جهت نظرسنجی و بررسی نیازهای واقعی آنها، همچنین یکطرفه بودن برنامه ریزی از سوی کتابخانه نیز اشاره شده بود، که این امر یکی از علل کیفیت پایین خدمات و برنامه‌ها و فعالیتهای کتابخانه عمومی تلقی شده بود. از این نظر این پژوهش نتایج مشابهی با پژوهش Grieves and Halpin (2014) دارد. نتایج آنها نیز نشان داد که می‌توان با بکارگیری مشارکت و تعامل با کاربران و مشتریان کتابخانه و درگیر نمودن آنها در برنامه ریزی کیفیت پایین خدمات و برنامه‌ها را افزایش داد. به طوریکه یافته‌های حاصل از این پژوهش منجر به ایجاد و ارائه یک مدل کیفیت خدمات کتابخانه‌ای است که بر اساس اصول و مبانی برنامه ریزی مشارکتی و تعامل کتابخانه با مشتری، شده است. همچنین موفق به تغییر فرهنگ خدمات رسانی یک سویه از طرف کتابخانه بوده است. نتایج پژوهش CollinsSomerville (2008) نیز نشان داد که استفاده از برنامه ریزی مشارکتی کارایی و کیفیت برنامه‌ها و فعالیتها را بیشتر می‌کند.

نتایج پژوهش Pateman, Williment (2013) نیز بعد از بررسی و مقایسه برنامه ریزی‌های جامعه محور نشان داد که انتقال کارکرد کتابخانه‌ها به جامعه و استفاده از برنامه ریزی مشارکتی در طراحی فعالیتهای فرهنگی کتابخانه نیازمند نیازسنجی، مشارکت شهروندی و ایجاد جمع‌های صمیمانه محلی است و نبود این مشارکت‌ها و انجمن‌های صمیمی و داوطلبانه از علل اصلی عدم امکان بکارگیری مشارکت مردم در فعالیت‌ها است. که نتایج این پژوهش نیز با پژوهش حاضر در مورد نبود

انجمن‌های داوطلبانه کتابخانه‌ای و محلی هم خوانی دارد. همچنین نتایج پژوهش حاضر، با نتایج پژوهش وارهایم^{۲۶} در مورد اعتماد به مردم و قشرهای مختلف هم خوانی دارد به طوریکه در نتایج تحقیق وارهایم نیز نشان داد که کتابخانه عمومی به عنوان یک نهاد عمومی، که به مردم و اقشار مختلف جامعه خدمات اراده می‌نماید، در عملکردها و برنامه‌های روزانه‌اش با چالش ایجاد اعتماد به گروه‌ها و قشرهای مختلف روبروست. در مدل برنامه ریزی فعالیت‌های فرهنگی کتابخانه‌های عمومی ایران نیز توجه به بسیارسازی زمینه‌های مشارکت، تحلیل و بررسی نیازهای کاربران و تعامل حداکثری و جامعه محوری از ارکان اساسی محسوب می‌گرددند (Omidkhoda, at all, 2020).

با توجه به یافته‌های پژوهش می‌توان به این نتیجه رسید که کتابخانه‌های عمومی به عنوان یک نهاد اجتماعی خدمت‌رسان در صورتیکه بتواند با نیازسنجی و بهره گیری از مشارکت شهروندی و ایجاد جمیع های صمیمانه محلی و انجمن‌های داوطلبانه کتابخوانی فعالیت‌ها و برنامه‌های خود را برنامه‌ریزی نماید، در ایجاد و بکارگیری برنامه‌ریزی مشارکتی در راستای تعالی فعالیت‌های فرهنگی ترویجی موفق ترخواهد بود.

در راستای بکارگیری برنامه‌ریزی آموزش مشارکتی، جهت غنی بخشی فعالیت‌های فرهنگی کتابخانه‌های عمومی پیشنهاد می‌گردد:

- ✓ تقویت تعامل با کتابداران در راستای استفاده آر تجربیات و بهره گیری تخصص در زمینه فعالیت‌های فرهنگی،
- ✓ تلاش بر حفظ و تقویت اعتماد و ارتباط با اعضاء و جامعه بالقوه در طراحی و اجرای فعالیت‌های فرهنگی و کتابخوانی،
- ✓ ارتباط گیری حداکثری با جامعه و مراکز فرهنگی، آموزشی و سازمان‌های اطراف کتابخانه‌های عمومی.

امروزه کتابخانه‌های عمومی می‌توانند بر اساس سه کار ویژه آگاهانش، آموزش و آفرینش فعالیت‌های فرهنگی را برنامه ریزی نماید، از سویی به عنوان مراکز یادگیری مدام‌العمر و دانشگاه مردم در راستای ارتقاء مهارت‌ها و کسب و کارها، برنامه‌های آموزشی مشارکتی با مراکز آموزشی و حرفه‌ای تدارک بینند. پیشنهاد نهایی اینکه برنامه ریزان فعالیت‌های فرهنگی کتابخانه‌های عمومی جهت طراحی برنامه‌ها و فعالیت‌های فرهنگی خود می‌توانند از مدل‌های برنامه ریزی آموزش مشارکتی بهره گیرند تا در سایه تمرکز بر روی مخاطبان و اعضای جامعه، همچنین با توجه و شناسایی عوامل جهت بسیارسازی زمینه‌های مشارکت از فرصت تعامل با کاربران و جامعه، بتوانند به اهداف متعالی فرهنگی و آموزشی خود دست یابند. در واقع با ارتباط گیری حداکثری با ذینفعان و مراکز فرهنگی، آموزشی طوری برنامه ریزی نمایند تا یادگیری مدام‌العمر جامعه مرتفع گردد.

با در نظر گرفتن یافته‌های این پژوهش و نیز نکات مطرح شده در پیشینه، چگونگی بکارگیری برنامه ریزی مشارکتی در فعالیت‌های فرهنگی توسط کتابخانه‌های عمومی را می‌توان در شکل زیر به نمایش درآورد:



بکارگیری برنامه ریزی آموزش
مشارکتی در فعالیتهای فرهنگی
توسط کتابخانه‌های عمومی

ارتباط گیری بیشتر با جامعه و مراکز
فرهنگی، آموزشی و سازمانهای اطراف
کتابخانه‌های عمومی

تلاش بر حفظ و تقویت اعتماد و
ارتباط با اعضا و جامعه بالقوه در
طراحی و اجرای فعالیتهای فرهنگی
و کتابخوانی

تعامل با کتابداران در راستای
استفاده آر تجربیات و بهره گیری
تخصص در زمینه فعالیتهای
فرهنگی

ایجاد و تشکیل انجمنهای داوطلبانه
محالی کتابخوانی جهت مشارکت
مستمر و پایدار در فعالیتهای
فرهنگی

شکل ۳. چگونگی بکارگیری برنامه ریزی آموزش مشارکتی در فعالیتهای فرهنگی توسط کتابخانه‌های عمومی

تقدیر و تشکر : از تمام کسانیکه در مصاحبه‌ها صبورانه و با دقت زمان گذاشتند و همراه بودند، کمال تشکر را داریم.

عارض منافع : "هیچ گونه تعارض منافع توسط نویسنده‌گان بیان نشده است".

References:

- Armbruster, G. (2019). preparing for our future: strategic plan. *Bergenfield public library*.<https://www.bergenfieldlibrary.org/wp-content/uploads/2019/01/Strategic-Plan-2019-2024.pdf>
- Bailey-Hainer, B., Beaubien, A., Posner, B., & Simpson, E. (2014). Rethinking library resource sharing: new models for collaboration. *Interlending & Document Supply*. <https://doi.org/10.1108/ILDS-12-2013-0038>
- Flick,u. (2008). An Introduction to Qualitative Research, [Translated by: Jalili, Hadi], Ney Publishing, Tehran (in Persian).
- Grieves, K., & Halpin, M. (2014). Developing a quality model at university library services Sunderland. *Performance Measurement and Metrics*, 15(1/2), 50-57. <https://doi.org/10.1108/PMM-03-2014-0009>
- Haavisto, T. (2018). 14 A Dream Come True of Citizens—the New Helsinki Central Library. *Library Design for the 21st Century: Collaborative Strategies to Ensure Success*, 179, 203.
- Hariri, N. (2011). Principles and methods of qualitative research. Tehran: Islamic Azad University, Research Sciences Branch (in Persian).
- Harland, F. Stewart, G. & Bruce, C. (2017). Ensuring the academic library's relevance to stakeholders: The role of the Library Director. *The Journal of Academic Librarianship*, 43(5), 397-408
- Hooman, H. (2010). A practical guide to qualitative research. Tehran: Samat (in Persian).
- Hyysalo, S., Hyysalo, V., & Hakkarainen, L. (2019). The work of democratized design in setting-up a hosted citizen-designer community. *International Journal of Design*, 13(1).
- Larson, R. (2018). Library stakeholder attitudes and new technology. *Library Management*, 40(1/2), 128-140
- Leebaw, D. (2019). Participatory and ethical strategic planning: What academic libraries can learn from critical management studies. *Library Trends*, 68(2), 110-129.
- Leeder, K., & Frierson, E. (2014).Planning Our Future Libraries: Blueprints for 2025. Chicago: American Library Association, An Imprint of the American Library Association.
- Lincoln, Y.S. and Guba E.G. (1985).Naturality inquiry. Beverly Hills, CA:Sage.
- Matthews, B., Metko, S., & Tomlin, P. (2018).Empowerment, Experimentation, Engagement: Embracing Partnership Models in Libraries. *Educause Review*, no. 3 (May/June 2018). P.52-53.



- Mirkzadeh, A., Asadi, A., & Akbari, M. (2015). Promotional planning. Kermanshah: Razi University (*in Persian*).
- Mohammadpour, A. (2010). Anti-method: Logic and Design in Qualitative Methodology (Vol. I). Tehran: Sociologists (*in Persian*).
- Nichols, L. (2002). Participatory program planning: including program participants and evaluators. *Evaluation and program planning journal*. Vol.25. issue 1, february2002,pages1-14.
- Omidkhoda, M., Abazari, Z., Hariri, N., & Mirhosseini, Z. (2020). Development of a model for planning cultural activities of public libraries in Iran, Ph.D Thesis, Islamic Azad University, North Tehran Branch (*in Persian*).
- Pateman, J., Williment, K. (2013). Developing Community-Led Public Libraries: Evidence from the UK and Canada. London and Newyok: Rutledge.ashgate.
- Quigley, B., Eifler, D., & Loo, J. L. (2017). Inclusive, Participatory, and Research-Driven Approaches to Strategic Planning in Academic Libraries.
- Sabo, R.M. (2017), "Lifelong learning and library programming for third agers", *Library Review*, Vol. 66 No. 1/2, pp. 39-48. <https://doi.org/10.1108/LR-08-2016-0065>
- Seifi, L., Kazemi, R. (2018). The use of marketing concepts in public library services: a systematic review. *Library and Information Sciences*, 21(3), 91-124 (*in Persian*).
- Somerville, M., Collins, L. (2008). "Collaborative design: a learner-centered library planning approach", *The Electronic Library*, Vol. 26 Issue: 6, pp.803-820, <https://doi.org/10.1108/02640470810921592>
- Strauss, A., Carbin, j. (2012). Fundamentals of qualitative research: techniques and stages of production of grounded theory ,[Translated by: Afshar, Ebrahim], Ney Publishing, Tehran (*in Persian*).
- Swist, T, Hendery, R, Magee, L., Ensor, J., Sherman, J., Budge, K., & Humphry, J. (2022). Co-creating public library futures: An emergent manifesto and participatory research agenda. *Journal of the Australian Library and Information Association*, 71(1), 71-88.
- Taleshi, M. & Effti, M. (2011). participatory planning. Tehran: Payame Noor University (*in Persian*).
- Toudar, S., Abazari, Z., Mirhoseini, Z., & Hariri, N. (2020). Identifying the Effective Factors on Organizational Innovation among Islamic Azad University Libraries, Ph.D Thesis, Islamic Azad University, North Tehran Branch (*in Persian*).
- Varheim, A. (2006). Social capital and the multicultural challenge: the role of the public library. Presented at the 4th annual meeting of document academy at School of Information, University of California, (Berkeley, 13-15 October).
- Yildirim, E., Baltà Portolés, J., Pascual, J., Perrino, M., Llobet, M., Wyber, S., ... & Guerra, C. (2019). Culture in the Implementation of the 2030 Agenda: A Report by the Culture 2030 Goal Campaign.



Research Paper

The mediating role of teachers' teaching spirit in the relationship between managers' supervision skills and teachers' teaching quality (Case study: managers and teachers of Hurand city)

Abbas Najafipour Tabestanagh¹, **Zahra Hosseini²**, **Narmin Faraji³**, **Maedeh Ebrahimi Zahed⁴**

1-Master degree, Department of General Psychology, Faculty of Humanities, Zanjan University, Zanjan, Iran

2-Master degree, Department of Educational Psychology, Payam Noor University, Hamedan, Hamedan, Iran

3-Master degree, field of history and philosophy of education, majoring in Islamic education, Payam Noor University, Hamadan Branch, Hamadan, Iran

4-Master degree, Department of General Psychology, Payam Noor Islamshahr University, Tehran, Iran

Receive:

17 July 2022

Revise:

08 August 2022

Accept:

15 September 2022

Published online:

15 September 2022

Abstract

The present study was conducted with the aim of investigating the mediating role of teachers' teaching spirit in the relationship between principals' supervision skills and teachers' teaching quality. The method of this study is a descriptive correlative type. The statistical population of the research included all 512 managers and teachers of Horand city in the academic year 2021-2022, of which 124 people were selected as the sample size using available sampling method. The standard questionnaires of Siraj's teaching quality (2002) with a reliability coefficient of (0.93), the Mirkamali teachers' morale questionnaire (2008) with a reliability coefficient of (0.94), and the Katz model managers' management skills questionnaire (1974) with a reliability coefficient of 0.97) were used in order to collect data, whose validity was confirmed by academic experts and their reliability was also confirmed through Cronbach's alpha coefficient test. In order to analyze the data, descriptive and inferential statistics were used with the help of Spss26 and Amos24 software. Quantitative findings from the test of research hypotheses showed that there is a significant relationship between the supervision skills of managers and their components with the quality of teachers' teaching ($p=0.004$) and the teachers' teaching spirit ($p=0.001$). Also, supervision skills and teaching spirit 29% of the variance of teaching quality, and the variable of principals' supervision skills have been able to explain 33% of teaching spirit. Finally, the mediating role of teachers' teaching spirit in the relationship between principals' supervision skills and teachers' teaching quality was confirmed. According to the findings, it can be said that managers, along with their knowledge and skills, play a significant role in the quality of teaching and the teaching spirit of teachers, which should be given special attention.

Keywords:

Supervision Skills,
Teaching Quality,
Teaching Spirit,
Managers and Teachers

Please cite this article as (APA): Najafipour Tabestanagh, A., Hosseini, Z., Faraji, N., & Ebrahimi Zahed, M. (2022). The mediating role of teachers' teaching spirit in the relationship between managers' supervision skills and teachers' teaching quality (Case study: managers and teachers of Hurand city). *Management and Educational Perspective*, 4(2): 125-147.

Publisher: Iranian Business Management Association	https://doi.org/10.22034/jmep.2022.356118.1132	
Corresponding Author: Abbas Najafipour Tabestanagh		
Email: abbasnajafipour@znu.ac.ir	Creative Commons: CC BY 4.0	



Extended Abstract

Introduction

One of the main concerns of the educational system is intellectual growth and maturity, the success and academic progress of students, and this organization is efficient and successful when the science teachers have a good academic and social status (Muhonen, et al, 2018). Therefore, one of the important things in order to achieve educational goals and justice is to pay attention to the quality of teaching and instructing of teachers (Yazdani, et al, 2020). Quality in the field of teaching is defined as a degree of conformity and compatibility of each of the main indicators and characteristics of teaching quality with the standards and desirable and superior characteristics of that organization (Babagoli, Belaghate, 2016). Teaching quality is one of the important factors and characteristics of teachers; because in addition to affecting the way of teaching, learning and retrieving information of students, it has influenced the self-awareness, employment and development of students' analytical thinking (Idris & Mbudai, 2017).

One of the variables that can be related to the teaching quality of teachers is the supervision skills of principals (U-Sayee & Adomako, 2021). The effectiveness and efficiency of managers requires management skills that can be used in different situations and positions to achieve organizational progress and success (mentee, et al, 2019). If the educational managers of a society have sufficient knowledge and skills, without a doubt the educational system will have higher effectiveness, quality and credibility (Subakzahi & Bavar, 2021).

Morale refers to the sense of confidence, trust, sympathy and friendship that exists between teachers. Having the spirit of teaching is one of the dimensions of teachers' competence (Seraji, et al, 2018). Teachers' motivation has a significant impact on the emergence of new initiatives, the tendency to promote positive changes in student learning, and students' academic motivation (Jurs, et al, 2022).

According to the mentioned materials, the main problem of the research is that what effect does the supervision skills of the principals have on the quality of teachers' teaching with the mediating role of teachers' teaching spirit?

Theoretical foundations

The skills of managers are the ability of managers to move the components of a group or complex to adapt and move all components toward determined and specific goals (Ghorbanzadeh, 2017). Leaders with high management skills bring qualitative schools and create effective schools. In this way, effective schools can provide meaningful learning experiences related to students' needs and society's demands (Mutohar, Trisnantari, 2020).

The quality of teaching is the process that brings the most formative and essential learning experience to students. These experiences may include dimensions such as improving perception and the ability to use the ideas presented in the lessons, change in attitude, passion for order and the place where the scientific effort takes place, mental growth, improvement in specific abilities such as critical writing and reading, oral communication, analysis, synthesis and generalization (Karimi, Esmaeilishad, 2022).

Work spirit refers to the way of thinking, the way individuals and groups of employees perceive their workplace, and the effort, cooperation, and desire that employees show to achieve the organization's goals (Danaeefard et al., 2020). Teachers are the most important members of the educational system in the teaching-learning process, so it seems necessary to reduce obstacles and find motivational solutions to increase work efficiency.

Susanti et al. (2020) showed that academic supervision conducted by managers could help teachers improve the quality of teaching in the classroom. Therefore, if the performance of



teachers' supervision by managers is optimal, high-quality learning will be achieved (Susanti et al., 2020).

Torkiantabar and Hoseini (2017) showed that there is a significant relationship between the leadership style of managers and its components (democratic, authoritarian, and collational leadership style) with the quality of teaching (Torkiantabar, Hoseini, 2018).

Methodology

The research method is descriptive-correlative type. The statistical population included 512 managers and teachers of Hurand city (East Azerbaijan province) in the academic year of 2021-2022. Among the statistical population, 124 people (63 women and 61 men) were selected as a sample size using the convenience sampling method. The standard questionnaires of Siraj's teaching quality (2002), the Mirkamali teachers' morale questionnaire (2008), and the Katz model managers' management skills questionnaire (1974) were used in order to collect data. The criteria for entering the participants in the current research were: 1. to answer the questionnaire, managers, and teachers who had teaching and management experience were selected, respectively; 2. Also, teachers and managers of all educational levels in Hurand city were eligible to participate in the exam. The exclusion criteria were: 1. Due to the importance of the research, the participants who did not have the motivation and desire to fill out the questionnaire were excluded from the statistical sample.

In order to collect data, Seraj's teaching quality questionnaire (2002), Mirkamali's teachers' spirit questionnaire (1998), and the Katz model managers' management skills questionnaire (1974) were used.

Findings

In order to examine the research hypothesis and analyze the data, the structural equation model was used using Spss26 and Amos24 software. The findings show a significant relationship between the overall scores of the teachers' spirit ($r=0.40$) and managers' supervision skills ($r=0.44$) and its subscales (technical skills: $r=0.41$, human skills: $r=0.39$ and perceptual skill: $r=0.43$) with the overall score of teaching quality and its sub-scales (lesson plan, teaching implementation, evaluation, and interpersonal relations) ($P<0.01$). It means that, by increasing the management skills of managers and promoting the teachers' spirit, the teaching quality will improve. There is a positive and significant relationship between teaching spirit ($r=0.29$) and management skill ($r=0.32$) and its subscales (technical skills: $r=0.33$, human skills: $r=0.32$) at the level of ($P<0.01$). But the perceptive skill $r=0.24$ has a weak positive significant relationship with the lesson design. There is a medium positive and significant relationship between teaching spirit ($r=0.35$) and management skills ($r=0.40$) and its subscales (technical skills: $r=0.38$, human skills: $r=0.34$, perceptive skills: $r=0.39$); and teaching performance at the level of ($p<0.01$). There is a medium positive and significant relationship between teaching spirit ($r=0.41$) and management skills ($r=0.42$) and its subscales (technical skills: $r=0.40$, human skills: $r=0.35$, perceptive skills: $r=0.42$); and teaching evaluation at the level of ($p<0.01$). Also, There is a medium positive and significant relationship between teaching spirit ($r=0.37$) and management skills ($r=0.43$) and its subscales (technical skills: $r=0.35$, human skills: $r=0.39$, perceptive skills: $r=0.45$); and intra-personal relationship at the level of ($p<0.01$). Managers' supervisory skills directly affect teachers' teaching quality at a significant level of 0.32 ($P=0.004$). Managers' supervisory skills directly affect teachers' spirit at 0.58 at a significant level of 0.001. Also, the spirit of teaching directly affects the quality of teaching at 0.29 at a significant level of 0.01. In general, it can be said that supervision skills and teaching spirit have explained 29% of the variance in teaching quality. Also, teaching skills have been able to explain 33% of teaching spirit. Finally, the



mediating role of teachers' teaching spirit in the relationship between managers' supervision skills and teachers' teaching quality was confirmed. This means that by increasing managers' supervision skills and improving teachers' spirit, the quality of teaching is improved.

Conclusion

The present study aimed to study the relationship between the supervision skills of managers and the quality of teachers' teaching through the mediating role of teaching spirit. The findings of this study are consistent with the findings of Esmaili and Azizi Nejad (2021), Tan et al. (2020), Zahed babolan et al. (2021), and Abdoli (2002). In explaining the findings, it can be said that managers are known as essential players in improving teaching and learning conditions in schools. By increasing their management skills, managers can take various measures to improve the motivation of the industrious teachers such as creating enough opportunities and chances for the growth and development of teachers, creating open communication channels throughout the organization, promoting teachers according to their competencies, clarifying organizational missions and goals, and paying attention to and appreciating hardworking teachers to increase teachers' motivation (Ashrafi, Zeinabadi, 2019). Increasing the spirit not only makes teaching more enjoyable for teachers but also makes learning more enjoyable for students. Apparently, when the leadership is strong and influential, teachers become more aware of their goals and more committed to them. There is harmony between individual and organizational goals, which is a positive factor in improving their performance and the emergence of their internal and desirable capabilities to increase work quality (Hamidi & Saādati, 2015).

According to the findings, it is suggested that: 1) the education officials hold in-service training courses to provide managerial supervision skills for managers and employees. The criteria for passing this course, in addition to receiving a passing grade in the first stage, is success in the second stage of the exam, i.e., oral exam and questions and answers related to the first stage exam (to ensure the acquisition and learning of management skills). 2) According to the researcher, in addition to the effectiveness of educational workshops in increasing managerial skills; personality factors, mood, excitement, and people's experience play a fundamental role in better management and, as a result, the organization's success. Based on this, it is suggested that education officials choose people to manage organizations and schools who, in addition to adequately learning management skills in training courses, have a thoughtful, authoritarian, sympathetic personality and temperament (they have a managerial personality). 3) Also, in order to increase the quality of teachers' teaching, in addition to holding educational workshops based on introducing the characteristics of effective teaching, the mental conflicts of teachers should be reduced so that their mental preoccupation in the classroom is only the success and learning of students and the creation of effective teaching to better educate students.

بررسی نقش واسطه‌ای روحیه تدریس‌گری معلمان در رابطه بین مهارت‌های سرپرستی مدیران با کیفیت تدریس معلمان (مدیران و معلمان شهرستان هوراند)

عباس نجفی پور تابستانق^۱، زهرا حسینی^۲، نرمن فرجی^۳، مائدۀ ابراهیمی زاهد^۴

- ۱- کارشناسی ارشد، گروه روانشناسی عمومی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه زنجان، زنجان، ایران
- ۲- کارشناسی ارشد، گروه روانشناسی تربیتی، دانشگاه پیام نور همدان، همدان، ایران
- ۳- کارشناسی ارشد، رشته تاریخ و فلسفه آموزش و پرورش، گرایش تعلیم و تربیت اسلامی، دانشگاه پیام نور واحد همدان، همدان، ایران
- ۴- کارشناسی ارشد، گروه روانشناسی عمومی، دانشگاه پیام نور اسلامشهر، تهران، ایران

چکیده

مطالعه حاضر با هدف بررسی نقش واسطه‌ای روحیه تدریس‌گری معلمان در رابطه بین مهارت‌های سرپرستی مدیران با کیفیت تدریس معلمان انجام شد. روش این مطالعه توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه ۵۱۲ نفر از مدیران و معلمان شهرستان هوراند در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۰ بودند که از این تعداد ۱۲۴ نفر به روش نمونه‌گیری در دسترس به عنوان حجم نمونه انتخاب شدند. جهت گردآوری داده‌ها از پرسشنامه‌های استاندارد کیفیت تدریس سراج (۲۰۰۲) با ضریب پایایی (۰,۹۳)، پرسشنامه روحیه معلمان میرکمالی (۱۳۷۷) با ضریب پایایی (۰,۹۴) و پرسشنامه مهارت‌های مدیریتی مدیران مدل کاتز (۱۹۷۴) با ضریب پایایی (۰,۹۷) استفاده شد که روایی آنها توسط صاحب‌نظران دانشگاهی و پایایی آنها نیز از طریق آزمون ضریب آلفای کرونباخ مورد تأیید قرار گرفت. به منظور تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی و استنباطی با کمک نرم‌افزار Amos24 و Spss26 استفاده شد. یافته‌های کمی حاصل از آزمون فرضیه‌های پژوهش نشان داد که رابطه معناداری بین مهارت‌های سرپرستی مدیران و مولفه‌های آن با کیفیت تدریس معلمان ($P=0,04$) و روحیه تدریس‌گری معلمان ($P=0,01$) وجود دارد. همچنین مهارت‌های سرپرستی و روحیه تدریس‌گری توانسته است 29% از واریانس کیفیت تدریس و متغير مهارت‌های سرپرستی مدیران 33% از روحیه تدریس‌گری را تبیین نمایند. در نهایت نقش واسطه‌ای روحیه تدریس‌گری معلمان در رابطه بین مهارت‌های سرپرستی مدیران با کیفیت تدریس معلمان مورد تأیید قرار گرفت. با توجه به یافته‌ها می‌توان گفت مدیران به همراه دانش و مهارت‌های آنان نقش بسزایی در کیفیت تدریس و روحیه تدریس‌گری معلمان دارد که باید به آنها توجه ویژه‌ای داشت.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۴/۲۶

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۱/۰۵/۱۷

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۶/۲۴

تاریخ انتشار آنلاین: ۱۴۰۱/۰۶/۲۴

کلید واژه‌ها:

مهارت‌های سرپرستی،
کیفیت تدریس،
روحیه تدریس‌گری،
مدیران و معلمان

لطفاً به این مقاله استناد کنید (APA): نجفی پور تابستانق، عباس، حسینی، زهرا، فرجی، نرمن، ابراهیمی زاهد، مائدۀ. (۱۴۰۱). بررسی نقش واسطه‌ای روحیه تدریس‌گری معلمان در رابطه بین مهارت‌های سرپرستی مدیران با کیفیت تدریس معلمان (مدیران و معلمان شهرستان هوراند). فصلنامه مدیریت و چشم انداز آموزش. (۲: ۱۲۵-۱۴۷).

	https://doi.org/10.22034/jmep.2022.356118.1132	ناشر: انجمن مدیریت کسب و کار ایران
		نویسنده مسئول: عباس نجفی پور تابستانق
	Creative Commons: CC BY 4.0	ایمیل: abbasnajafipour@znu.ac.ir

مقدمه

نظام آموزش و پرورش در تأمین بهداشت روانی، رشد دانش آموزان و تربیت نیروی انسانی نقش پررنگی دارد به گونه‌ای که نظام آموزشی را می‌توان شاه کلید توسعه و پیشرفت ملت‌ها در جوامع مختلف دانست. از دغدغه‌های عمدۀ این نظام رشد و بلوغ فکری، موفقیت و پیشرفت تحصیلی دانش آموزان است و این سازمان زمانی کارآمد و موفق است که آموزندگان علم از لحاظ تحصیلی و اجتماعی وضعیت مناسبی داشته باشند (Muhonen, et al, 2018). از آنجا که همه ساله امکانات و منابع زیادی صرف نظام آموزشی در جهت پرورش نو اندیشان، سرمایه‌داری فکری آینده و سازندگان فردای کشور می‌شود، ضرورت دارد در جهت اطمینان از خط مشی‌ها، کیفیت مدارس، بهره‌برداری از روش‌های نوین آموزشی، صلاحیت و مناسب بودن معلمان، تقویت و پشتیبانی از مسائل برونی و درونی معلمان، اهداف و برنامه‌های آموزشی نظارت دقیق و اقدام‌های جدی صورت گیرد. یکی از موارد مهم در جهت رسیدن به اهداف و عدالت آموزشی توجه به کیفیت تدریس و یاددهی معلمان است (Fernández, Yazdani, et al, 2020). کیفیت در حوزه تدریس یه درجه انتباط و سازگاری هر یک از شاخص‌ها و ویژگی‌های اصلی کیفیت تدریس با استانداردها و خصوصیات مطلوب و متعالی آن سازمان تعریف می‌شود (Babagoli, Belaghat, 2016). ییگز، هریس و تانگ (۲۰۱۹) بر این باور هستند که کیفیت تدریس دارای اثربخشی بالا و مواد غنی بوده و عناصر عمدۀ آن شامل دانش، روش‌شناسی، پاسخگویی و اشتیاق است و از نظر آنها کیفیت تدریس به اهداف و برنامه آن سازمان نیز بستگی دارد (Biggs, et al, 2019). کیفیت تدریس یکی از عوامل و مشخصه‌های معلمان است؛ علاوه بر آن که در نحوه آموزش، یادگیری و بازیابی اطلاعات دانش آموزان اثر می‌گذارد، بر خود آگاهی، اشتغال و رویش تفکر تحلیلی دانش آموزان تاثیرگذار است (Idris & Mbudai, 2017). پژوهش‌ها درمورد کیفیت تدریس و عوامل دخیل بر آن از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. زیرا هم بازخورد مناسب برای تجزیه و تحلیل مسائل آموزشی، تصمیم‌گیری‌های اساسی و برنامه‌ریزی‌های راهبردی در اختیار مسئولان و دست اندکاران نظام آموزشی قرار می‌دهد و هم معلمان با آگاهی از کیفیت عملکرد خود در جریان تدریس، آگاهی از چگونگی ارائه مطالب و تاثیرات ارزنده آن بر یادگیری دانش آموزان، قادر خواهند بود به اصلاح شیوه‌ها و روش‌های آموزشی خود پردازنده و در نتیجه با اصلاح رفتار و بکاربردن روش‌های نوین آموزشی باعث افزایش کیفیت تدریس می‌شوند (Akbari, Mehni, 2020). مطالعات اوکپارا و نوابیا (۲۰۲۲) نشان دادند محیط نامناسب برای تدریس و یادگیری، کلاس‌های درس ناکافی برای دانش آموزان، تأخیر در پرداخت حقوق معلمان، امکانات ناکافی برای کمک به دستیابی به اهداف آموزشی، آمادگی و صلاحیت معلمان از جمله عواملی هستند که در عملکرد کیفی معلمان تاثیرگذار است (Okpara & Nwabia, 2022).

یکی از متغیرهایی که می‌تواند با کیفیت تدریس معلمان مرتبط باشد، مهارت‌های سرپرستی مدیران است (U-Sayee & Adomako, 2019; Montazeri, M., Pourhoseinali, 2021; Ampofo, et al, 2019). مدیریت و رهبری بالاًخص مدیریت آموزشی از ارکان هر سازمان و جامعه‌ای محسوب می‌شود که از جایگاه ویژه‌ای برخوردار است. اگر آموزش و پرورش هر جامعه در رأس همه مسائل جامعه باشد، مدیریت آموزشی نیز با همان منطق، جایگاه مهمی در بهسازی و توسعه‌ی جامعه دارد. اگر مدیران آموزشی یک جامعه دارای دانش و مهارت‌های کافی باشند، بدون تردید نظام آموزشی نیز از اثربخشی، کارایی و اعتبار بالاتری برخوردار خواهد بود (Subakzahi & bavar, 2021). ارائه آموزش با کیفیت مستلزم مدیریت مؤثر منابع انسانی و مادی آن سازمان است. مدیریت و نظارت مؤثر مدارس بر بهبود شایستگی تدریس و رفاه عمومی سیستم مدرسه متمنکز بوده و این امر همواره بر پیشرفت تحصیلی دانش آموزان و پیشرفت جامعه تأثیر مثبت دارد (Agih, 2015). صلاحیت مدیران از نظر مهارت‌های مدیریتی یکی از عوامل استمرار پیشرفت و موفقیت در هر سازمانی است. اثربخشی و کارایی مدیران، مستلزم داشتن مهارت‌های مدیریتی است که با به کارگیری آنها در موقعیت‌ها و جایگاه‌های مختلف سازمانی می‌توان به این اهداف نائل شد (mentee, et al, 2019). عمل ماهرانه و استدانه مدیریت وابسته به خصوصیات نوآوری، خلاقیت فنی، انسانی و ادراکی آنها است (Abbasi, et al, 2018).

برای دستیابی به آموزش عالی با کیفیت خوب و استاندارد بالا، مدیران آموزشی باید بر توسعه امکانات فیزیکی و زیرساختی، نوآوری‌ها آموزشی در سطح بین‌المللی، آموزش با کیفیت و منابع انسانی با کیفیت توجه نموده و به کارگیری استراتژی‌های آموزشی نوآورانه در یادگیری دانش آموزان را تسریع ببخشد، و اقدامات اداری مانند حصول اطمینان از تهیه کتب درسی و امکانات آموزشی مرتبط، نظارت منظم بر فعالیت‌های مدرسه و ارائه بازخورد سریع به معلمان، نظارت مؤثر بر تدریس و یادگیری، تهیه سالن‌های سخنرانی/کلاس‌های درس و اتاق‌های آموزشی استاندارد و همچنین تشویق مشارکت مداوم دانش آموزان در یادگیری خود بهترین شیوه برای تضمین کیفیت خواهد بود (Asiyai, 2020).

یکی از متغیرهایی که با کیفیت تدریس معلمان مرتبط است، روحیه تدریس گری آن‌ها می‌باشد (Shah Mohammadi, et al., 2021; seraji, et al., 2018; Khadivi, et al., 2018; Fokkens-Bruinsma, et al., 2018; azizi, et al., 2019; Baier at al., 2019; 2021; Sari, et al., 2018). همچنین روحیه تدریس گری معلمان با مهارت‌های سپرستی مدیران رابطه نشان داده است (Bakhshairesh & Hamidi & Saādati, 2015; Renata, et al., 2018; Ismail, et al., 2018; Murtiningsih, et al., 2019; azarniiad, 2012). داشتن روحیه تدریس گری یکی از ابعاد صلاحیت معلمان است (Seraji, et al., 2018). مطالعات مختلفی نشان داده‌اند که بین انگیزش معلمان و پیشرفت تحصیلی دانش آموزان رابطه وجود دارد (Bal-Taştan, et al., 2020; Bas, 2021; Hill, 2020). تربیت و پرورش فرزندان امروز و فردا به معلمانی با انگیزه و کارآمد نیاز دارد. نقش معلم در توسعه پایدار به خوبی مشخص و با فراهم آوردن شرایط مناسب، منزلت اجتماعی بالایی را برای این حرفه باید در نظر گرفت (Taghipur, et al., 2017). روحیه به احساس اطمینان، اعتماد، همدردی و دوستی که بین معلمان وجود دارد، اشاره دارد. فرد با روحیه، فرد وظیفه شناسی است که وظایف خود را به خوبی انجام می‌دهد (gholampour, et al., 2019). انگیزه معلمان تأثیر بسزایی در پیدایش ابتکارات نو، تمایل به ترویج تغییرات مثبت در یادگیری دانش آموزان و انگیزه تحصیلی دانش آموزان دارد (Jurs, et al., 2022). مطالعات نشان می‌دهند عواملی همچون ناتوانی، بازدیدهای بیش از حد، از دست دادن اعتماد به نفس، شیوه‌های آموزش ناکارآمد، استرس، فرسودگی شغلی و فرصت‌های توسعه حرفه‌ای ناکارآمد می‌توانند بر روحیه معلمان تأثیر بگذارند (Lane, et al., 2019). به اعتقاد راوری، میرزاوی و ونکی (۱۳۹۱) عدم روحیه مناسب معلمان موجب عدم رضایی شغلی، خستگی روانی، نگرش منفی به کار، رفتان به کلاس بدون آمادگی قبلی، فراموشی و غیبت زیاد از کار می‌شود (Ravari, et al., 2013). توجه به روحیه معلمان در نظام آموزشی از ضروریات امر می‌باشد که در نشاط و شادابی فرآگیران، پیشبرد اهداف نظام آموزشی و فعالیت‌های شغلی تأثیر زیادی دارد (Mirzaian, et al., 2015).

نتایج مطالعات راچماواتی، سویاتنو (۲۰۲۱) نشان دادند رابطه معناداری بین شایستگی‌های مدیران یا تعهدکاری و رضایت شغلی معلمان وجود دارد. در این مقاله آمده است رابطه قوی بین مهارت‌های فردی و فنی مدیران با تعهدکاری و رضایت شغلی وجود دارد (Rachmawati, Suyatno, 2021). در پژوهش سوزانتی، وارديا و ليان (۲۰۲۰) مشخص شد که نظارت تحصیلی مدیران مدارس بر کیفیت تدریس معلمان تأثیر مثبت و معناداری دارد (Susanti, et al., 2020). مطالعه فراتحلیلی لیبوویتز و پورتر (۲۰۱۹) نشان داد شواهد مستقیمی از رابطه بین رفتارهای مدیران مدارس با پیشرفت تحصیلی دانش آموزان، بهزیستی معلم، شیوه‌های آموزشی معلم و سلامت سازمانی مدرسه وجود دارد (Liebowitz & Porter, 2019). در مطالعات سباستین، آلزورث و هوانگ (۲۰۱۶) آمده است مدیران مدارس می‌توانند با تفویض اختیار و توانمندسازی معلمان به شیوه‌ای که آنها اجازه نظر دادن در تصمیمات و فرآیندهای سازمانی داشته باشند، نقش مهمی در ارتقای رهبری معلم در مدرسه و کلاس درس ایفا کنند. در نتایج این مقاله آمده است که مدیران مؤثر از رهبری معلم برای بهبود فضای یادگیری مدرسه استفاده می‌کنند در حالی که خود آنها مستقیماً روی توسعه حرفه‌ای و انسجام برنامه مدرسه فعالیت دارند (Sebastian, et al., 2016). نتایج لی و کو (۲۰۱۹) نشان داد بین رهبری تحول آفرین مدیران مدارس ابتدایی با انگیزه معلمان رابطه مثبت و معناداری داشته و هرچه انگیزه فکری و توجه فردی مدیران

بیشتر باشد، انگیزه کاری معلمان زیادتر می‌شود (Lee & Kuo, 2019). مطالعات لامبرسکی (2016) نشان می‌دهد مدیران می‌توانند از طریق چندین رفتار بر رویه معلمان تأثیر بگذارد که آن عوامل عبارت اند از؛ احترام حرفای برای توانایی معلم، ارائه قدردانی مناسب برای تعهد، شایستگی و فدایکاری معلم، محافظت از معلمان در برابر تجربیات مخرب مانند آزار و اذیت، امکان شنیدن صدای معلمان، و ایجاد یک چشم انداز رضایت‌بخش برای مدرسه (Lambersky, 2016).

با توجه به شواهد موجود در پژوهش‌های انجام شده در خصوص مهارت‌های سرپرستی مدیران، باید اذعان کرد که توانایی‌های مدیران تأثیر بسزایی در پایداری، سرزنش‌گی معلمان و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان دارد به گونه‌ای که مدیران مدارس می‌توانند در راستای هدایت فعالیت‌ها و رهبری فرایندهای آموزش و پرورش، نقش تعیین کننده‌ای داشته باشند. با وجود توسعه دانش و آگاهی در زمینه اهمیت مهارت‌های سرپرستی مدیران که حاصل پژوهش‌های متعدد و فراوان دانشمندان و صاحب نظران مدیریت و سازمان بوده است، متساقنه در کشور ما در ارتباط با مهارت‌های سرپرستی مدیران و تاثیرات آن بر کیفیت تدریس با میانجی‌گری روحیه تدریس گری به طور کامل و دقیق مطالعاتی انجام نگرفته شده است. بر همین اساس هدف کلی از انجام پژوهش حاضر بررسی نقش واسطه‌ای روحیه تدریس گری معلمان در رابطه بین مهارت‌های سرپرستی مدیران با کیفیت تدریس معلمان شهرستان هوراند است.

مبانی نظری پژوهش

الف) مهارت‌های سرپرستی مدیران

در دنیای امروزی بدون شک مهارت و توانایی‌های مدیران ضامن موفقیت سازمان در رسیدن به اهداف و راهبردهای خود است (Mentee, et al, 2016). موضوع مهارت‌های مدیریتی از جمله مسائلی است که از ابتدای تکوین مدیریت تا به امروز مورد توجه بوده و به شیوه‌های گوناگون به آن پرداخته شده است. مهارت‌های مدیران عبارت است از توانمندی مدیران در به حرکت درآوردن اجزای یک گروه یا مجموعه برای حرکت متناسب همه اجزا به سوی اهداف تعیین شده و مشخص است (Ghorbanzadeh, 2017). مدیریت مدرسه اولین چیزی است که باید کاملاً مورد توجه قرار گیرد، زیرا بربسیاری از موارد در محیط مدرسه اعم از فعالیت‌های آموزشی، یادگیری و نحوه عملکرد زیر دستان خود تأثیر می‌گذارد (Jaidie, Effendi, 2020). بررسی موفقیت مدیران مدارس در بهبود نهادهای مدرسه نشان می‌دهند که مدیران آموزشی نقش تعیین کننده‌ای در ریتم مدرسه داشته و به عنوان رهبر ارشد، دارای اختیار، قدرت و یک نوع رهبری مؤثر برای سازماندهی و توسعه حرفه‌ای زیردستان خود است (Kaso, et al, 2021). از نظر جیدی و افندي (2020) جایی ترین عامل در دستیابی به آموزش با کیفیت در مدارس، رهبری خوب است. رهبری خوب مدرسه بدون شک سیستم اجرایی مفیدی را برای بهبود کیفیت خدمات آموزشی ایفا کرده و با یک سیستم اجرایی صحیح، مدیریت صحیح مدرسه نیز اجرا و به خوبی انجام خواهد شد (Jaidie, A., & Effendi, 2020). رهبران با مهارت‌های مدیریتی بالا، مدارس با کیفیت را به ارمنان می‌آورند و این گونه مدارس مؤثر هستند، بدین شکل که مدارس مؤثر می‌توانند تجارب یادگیری معنادار و مرتبط با نیازهای دانش‌آموزان و خواسته‌های جامعه را برآورده کنند (Mutohar, Trisnantari, 2020). مطالعات متعدد نشان داده است که مدیران مدارس بعد از معلمان در جایگاه دوم نقش قابل توجهی در موفقیت تحصیلی و یادگیری دانش‌آموزان دارند. (Burkhauser, et al, 2013).

ب) کیفیت تدریس معلمان

بسیاری از اندیشمندان تعلیم و تربیتی معتقدند که معلمان از با ارزش ترین عوامل مؤثر در جریان آموزش و پرورش می‌باشند و بی دلیل نیست که شالوده و اساس یک سیستم آموزش کارآمد و موفق را معلمان تشکیل می‌دهند. در آموزش و پرورش از معلمان به

عنوان کارشناسان یادگیری اثربخش یاد می‌شود و باید اقرار کرد انگیزه و کیفیت تدریس معلمان در یاددهی مطالب به یادگیرندگان نقش بسزایی دارد (Khaliq Qara Tepe, 2020). مسئله کیفیت یکی از ارکان مهم حیاتی در نظام آموزشی شمرده می‌شود که به صورت مستقیم بر سرنوشت و کارآمدی کشور نقش داشته است، چرا که کارایی مؤثر سازمان‌های آموزشی، عملکرد و آینده یک جامعه را تشکیل می‌دهد (Shahrakipour, rasteghari 2013). تعاریف در حال تکامل از کیفیت تدریس در سراسر جهان به طور فزاینده‌ای، آموزش را ریشه در پایگاه دانش گسترشده‌ای می‌داند که ترکیبی از درک محتوا، آموزش و برآوردن نیازهای متنوع اجتماعی، عاطفی و تحصیلی دانش آموزان است. علاوه بر دانش و مهارت‌های فنی، استانداردهای تدریس اغلب به تعهدات اخلاقی و اخلاقی معلمان در قبال دانش آموزان و یادگیری آن‌ها می‌پردازد و در نتیجه، تفکر و یادگیری مستمر خود معلمان را نیز در نظر می‌گیرد تا همیشه بتوانند توانایی‌های خود را برای برآورده کردن نیازهای دانش آموزان بهبود بخشدند (Darling-Hammond, 2021). از نظر ایلوانیا (2014) کیفیت تدریس عبارت است از طراحی برنامه‌ی درسی، برنامه‌ریزی، مهارت‌های آماده سازی چامع و صلاحیت تدریس، استفاده از روش‌های تعاملی و همیاری (Iloanya, 2014). کیفیت تدریس، فرآیندی است که سازنده‌ترین و مهمترین تجربه یادگیری را برای فرآیند را برای ارمنان آورده و این تجارت ممکن است شامل ابعادی همچون بهبود ادراک و توانایی استفاده از ایده‌های مطرح شده در دروس، تغییر در نگرش، اشتیاق نسبت به نظم و مکانی که در آن تلاش علمی صورت می‌گیرد، رشد ذهنی، بهبود در توانایی‌های خاص مانند نوشت و خواندن انتقادی، ارتباطات شفاهی، تحلیل، ترکیب و تعمیم باشد (Karimi, Esmaeilishad, 2022). حال سوالی که اینجا پژوهشگر مطرح می‌کند این است که چه عواملی باعث شده امروزه کیفیت تدریس معلمان از اهمیت بسزایی برخوردار باشد؟ با بررسی مطالعات انجام گرفته شده، در پاسخ باید گفت به علت انفجار دانش و ورود به عصر دانایی و دانایی محوری و روبرو شدن با تحولات شگفت‌انگیز قرن، مدارس را ملزم به توجه بیشتر به کیفیت تدریس معلمان کرده است (Bunglowala & Asthana, 2018). جهان به سرعت دگرگون می‌شود و معلمان نیز باید مانند سایر گروه‌های حرفه‌ای با این واقعیت روبرو شوند که آموزش‌های اویله آنان در جهان امروز چندان مفید نخواهد بود و آنان باید در سراسر عمر خود دانش خود را به روز رسانی کنند تا چاره‌ای برای نیازهای دانش آموزان باشد (Khaliq (Qara Tepe, 2020).

(ج) روحیه تدریس گری معلمان

مشکلات رفتاری و اختلال‌های روانی، عدم رضایت شغلی، روحیه پایین در محیط کار و بی‌انگیزشی از مهمترین پدیده‌های سازمانی عصر ما محسوب می‌شوند. لازم به ذکر است معلمان نیز از این قاعده مستثنی نیستند و پیدایش این مسائل ممکن است باعث اهمال کاری آنها در مبحث تدریس شود و از آنجا که معلمان مهم‌ترین عضو نظام آموزشی در فرآیند یاددهی- یادگیری هستند، کاستن موضع و یافتن راه حل‌های انگیزشی برای افزایش بازده کاری ضروری به نظر می‌رسد. در تعریف روحیه کاری آمده است؛ شیوه اندیشه، نحوه برداشت افراد و گروه کارکنان از محیط کارشان، و نیز کوشش، همکاری و میل و رغبتی که کارکنان برای رسیدن به هدف‌های سازمان از خود نشان می‌دهند (Danaeeefard, et al, 2020). باید واقع بین بود که اگر درون و روح معلم افسرده و ناتوان باشد، توانایی لازم برای تدریس مناسب، تقویت و مراقبت از روح دانش آموزان را نخواهد داشت. بنابراین لازم است برای افزایش روحیه معلمان برنامه‌ریزی‌های لازم صورت گیرد، چرا که این امر باعث می‌شود خروجی‌ها و دست آوردها مدرسه مثبت و مفید باشد (Eslami, 2018). روحیه کاری عاملی است که از درون خود معلم سرچشمه می‌گیرد و به شکل میل به انجام بهتر کارش بدون فشار از جانب کسی نشات می‌گیرد. به عبارت دیگر می‌توان گفت معلمانی که اشتیاق و روحیه بالایی دارند در انجام فرآیند تدریس و یادگیری در کلاس درس موفق خواهند شد (Sundari, et al, 2019). در این بین قدرت و نفوذ رهبران در افزایش روحیه معلمان از طریق تعاملات (روابط، وظایف، قدرت موقعیت) نقش بسزایی دارد، همانطور که مطالعات

این را نشان داده‌اند (Febriana, et al, 2020). همچنین مطالعه دیگری نشان می‌دهد بین روحیه مدیران با رفتار حمایتی مدیر و رفتار هشیارانه و معتمدانه معلمان همبستگی مستقیم وجود دارد، اما روحیه مدیران با رفتار دستوری و محدود کننده مدیر و رفتار غیرمعتمدانه معلمان، همبستگی منفی دارد (Narimani, arjmand, 2007).

(۵) شهرستان هوراند (جامعه آماری مورد مطالعه)

شهرستان هوراند یکی از شهرستان‌های شمال شرقی استان آذربایجان شرقی است که در ۱۷۰ کیلومتری تبریز واقع شده و از سمت شمال و غرب با شهرستان کلیبر، از سمت شرق با استان اردبیل و از سمت جنوب با شهرستان اهر هم مرز است. مرکز اداری این شهرستان، شهر هوراند با ۴۶۵۸ نفر جمعیت است. همچنین جمعیت شهرستان هوراند در سال ۱۳۹۵ بالغ بر ۲۰۷۰۱ نفر بوده و زبان رایج آنها ترکی آذربایجانی است (Mehdizadeh, et al, 2020).

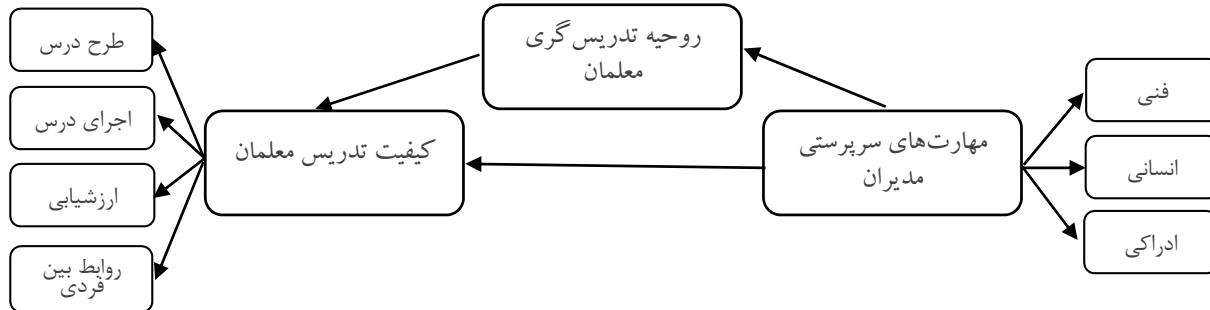
پیشینه پژوهش

سیاهان و همکاران (۲۰۲۲) مطالعه‌ای با عنوان «نقش نظارت‌های مدیران مدارس بر کیفیت آموزش» انجام دادند. یافته‌های پژوهش نشان دادند؛ (۱) فعالیت‌های مدیر به عنوان ناظر در هماهنگی فعالیت‌های راهنمایی از طریق میکروفون، هماهنگی بین معلمان در زمینه تحصیلی، ایجاد فهرست و تعیین موقعیت معلمان با توجه به زمینه تخصصی آنها؛ (۲) فعالیت‌های مدیر به عنوان سرپرست در مشاوره، شامل (الف) تکنیک‌های فردی (بازدید کلاس، مشاهده شخصی و راهنمایی در دفتر) و (ب) تکنیک‌های گروهی (جلسات یا جلسات منظم هر ماه)؛ (۳) فعالیت‌های مدیر به عنوان ناظر در رهبر گروه، در قالب رهبری قاطعانه، کمک یا تسهیل معلمان برای توسعه توان بالقوه خود، ارائه راهنمایی‌های مربوط به تدریس عمومی، رهنمودها و همچنین رفع نیازهای معلمان در تدریس؛ (۴) فعالیت‌های مدیر به عنوان ناظر در ارزیاب، شامل ارائه کمک در ارزیابی فرآیندهای یادگیری و نتایج، کمک به معلمان در انتخاب روش مناسب با توجه به برنامه درسی، در کیفیت آموزشی تاثیرگذار است (Siahaan, et al, 2022).

سوسانتی و همکاران (۲۰۲۰) پژوهشی با عنوان «تأثیر نظارت تحصیلی مدیران مدارس و فرهنگ مدارس بر کیفیت تدریس معلمان» انجام دادند. نتایج یافته‌ها نشان دادند نظارت تحصیلی انجام شده توسط مدیر می‌تواند به معلمان در بهبود کیفیت تدریس در کلاس کمک کند. همانطور که از سوی کارشناسان متعددی بیان شده است، یکی از عواملی که می‌تواند بر کیفیت تدریس تأثیر بگذارد، نظارت است. بنابراین، اگر عملکرد نظارت معلمان توسط مدیران به نحو مطلوب انجام شود، یادگیری با کیفیت بالایی حاصل می‌شود (Susanti, et al, 2020).

جیدی و افندی (۲۰۲۰) پژوهشی با عنوان «رابطه مهارت‌های مدیریتی و نظارت تحصیلی با جو سازمانی و عملکرد معلمان ابتدایی» انجام دادند. نتایج نشان دادند بین مهارت‌های مدیریتی مدیر با جو سازمانی (ضریب مسیر ۰/۳۲۷) و عملکرد معلم (ضریب مسیر ۰/۴۵۷) رابطه مثبت معناداری وجود دارد. همچنین بین مهارت‌های نظارت تحصیلی با جو سازمانی (ضریب مسیر ۰/۶۲۴) و عملکرد معلم (ضریب مسیر ۰/۲۷۷) رابطه معناداری مثبت وجود داشت (Jaidie, Effendi, 2020).

ترکیان تبار و حسینی (۲۰۱۸) پژوهشی با عنوان بررسی رابطه سبک رهبری مدیران با کیفیت تدریس معلمان انجام دادند. تدریس به عنوان مهمترین مسئولیت معلم در محیط مدرسه یکی از متغیرهایی است که مستقیماً تحت تأثیر فرهنگ مدرسه و سبک رهبری مدیریت مدرسه است. نتایج این مطالعه نشان دادند که بین سبک رهبری مدیران و مولفه‌های آن (سبک رهبری آزادمنشانه، آمرانه و تلفیقی) با کیفیت تدریس رابطه معنی‌داری وجود دارد (Torkiantabar, Hoseini, 2018).



(Navaebrahim, Karimi, 2006; Baier, et al, 2019; Montazeri, Pourhoseinalim, 2019)

روش‌شناسی پژوهش

روش پژوهش حاضر به لحاظ هدف کاربردی و از لحاظ ماهیت توصیفی- همبستگی است. جامعه آماری پژوهش، شامل ۵۱۲ نفر از مدیران و معلمان شهرستان هوراند بودند که در سال تحصیلی ۱۴۰۰-۱۴۰۱ مشغول فعالیت بودند. بعد از مشورت با اساتید محترم، از بین جامعه آماری تعداد ۱۲۴ نفر به روش نمونه‌گیری در دسترس به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. در این پژوهش کدھای اخلاقی مربوط به انجمن روانشناسی امریکا به طور کامل رعایت گردید. بدین ترتیب پیش از شروع کار، هر شرکت کننده از موضوع و روش اجرای پژوهش مطلع بوده و به آنها این اطمینان داده شد که اطلاعات خصوصی آنها محفوظ می‌ماند. ملاک‌های ورود شرکت کنندگان در پژوهش حاضر؛ ۱. در شهرستان هوراند به دلیل کمبود معلم، مدیرانی هستند که همزمان علاوه بر کار مدیریتی در مدرسه، فعالیت تدریس (فعالیت معلمی) در سرکلاس هم دارند که این گونه افراد صلاحیت ورود به آزمون را داشتند؛ ۲. برای پاسخ دادن به پرسشنامه، مدیران و معلمانی انتخاب شدند که به ترتیب دارای سابقه فعالیت تدریس گری و مدیریتی داشته‌اند؛ ۳. همچنین معلمان و مدیران تمام مقاطع تحصیلی شهرستان هوراند صلاحیت حضور در آزمون را داشتند. و ملاک‌های خروج عبارت بودند از: ۱. مدیران و معلمانی که به ترتیب سابقه تدریس گری و مدیریتی نداشتند و تنها سابقه فعالیت یکی از آنها را داشته‌اند؛ ۲. همچنین با توجه به اهمیت پژوهش، شرکت کنندگانی که از انگیزه و رغبت لازم برای پر کردن پرسشنامه را نداشتند از نمونه آماری خارج می‌شدند.

به منظور تجزیه و تحلیل داده‌های گردآوری شده از روش‌های آماری توصیفی برای بررسی اطلاعات جمعیت شناختی، میانگین، انحراف معیار، کجی و کشیدگی؛ و همچنین جهت آزمون فرضیه‌های پژوهش ابتدا از آزمون کولموگروف اسمایرنوف جهت بررسی نرمال بودن داده‌ها و روش معادلات ساختاری به منظور بررسی میزان متغیر مستقل و میانجی بر متغیر وابسته با استفاده از نرم افزاری‌های آماری Amos24 و Spss26 استفاده شد. ابزارهای پژوهش عبارت بودند از:

الف) پرسشنامه مهارت‌های مدیریتی مدیران: ابزار سنجش مهارت‌های مدیران در این پژوهش شامل یک پرسشنامه ۳۵ گویه‌های می‌باشد که بر مبنای مدل کاتز (۱۹۷۴) ساخته شده است. این پرسشنامه سه مهارت فنی (۱۱ تا ۱۳)، انسانی (۱۴ تا ۲۲) و ادراکی (۲۳ تا ۲۴) را مورد بررسی قرار می‌دهد. کلیه سؤالات این پرسشنامه بر مبنای مقیاس درجه‌بندی لیکرت پنج گزینه‌ای (خیلی کم=۱ تا خیلی زیاد=۵) اندازه‌گیری می‌شوند. در پژوهش ابراهیمی (۱۳۹۳) ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه مهارت‌های مدیریتی (۰/۸۱) و برای مولفه‌های مهارت فنی (۰/۷۸)، مهارت انسانی (۰/۸۷) و مهارت ادراکی (۰/۸۵) به دست آمد. در پژوهش ایمانی (۱۳۹۱) ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه مهارت‌های سرپرستی مدیران ۰/۹۲ درصد و برای مولفه‌های مهارت فنی (۰/۸۷)، مهارت‌های انسانی (۰/۷۳) و مهارت‌های ادراکی (۰/۷۴) درصد بدست آمد که نشان‌دهنده سطح مطلوب پایایی این پرسشنامه می‌باشد. در پژوهش حاضر پایایی به روش آلفای کرونباخ برای نمرات کلی پرسشنامه ۰/۹۷ درصد و برای زیر مقیاس‌های آن (مهارت فنی، مهارت انسانی و مهارت ادراکی) به ترتیب برابر با ۰/۹۴، ۰/۹۲ و ۰/۹۵ درصد به دست آمد.

ب) پرسشنامه کیفیت تدریس سراج (۲۰۰۲): این پرسشنامه توسط سراج در سال ۲۰۰۲ تهیه شده است. این پرسشنامه دارای ۲۰ سؤال بوده و هدف آن ارزیابی کیفیت تدریس از ابعاد مختلف (طرح درس، اجرای درس، ارزشیابی تدریس، روابط بین فردی) می‌باشد. نمره گذاری پرسشنامه بصورت طبقه‌بندی شده است (تأثیر ندارد=۱، تأثیر کمی دارد=۲، تأثیر گذار است=۳، بسیار مؤثر است=۴) می‌باشد. در این پرسشنامه سؤالات ۸، ۶، ۵، ۴، ۲ مربوط به مؤلفه طرح درس؛ سؤالات ۱۹، ۱۷، ۱۱، ۱۰، ۷ مؤلفه اجرای تدریس؛ ۱۵، ۱۴، ۱۲، ۱۳، ۳ مؤلفه ارزشیابی تدریس؛ و سؤالات ۲۰، ۱۸، ۲۰، ۱۶، ۱۴، ۹، ۱ مربوط به مؤلفه روابط بین فردی است. در پژوهش زابلی و همکاران (۲۰۱۴) روایی صوری و محظوظ این پرسشنامه توسط کارشناسان و استادی دانشگاه بررسی و مورد تأیید قرار گرفته و همچنین پایایی این پرسشنامه با استفاده از آلفای کرونباخ $\alpha = 0.76$ بدست آمده است که نشان دهنده پایایی خوب این ابزار است (Zaboli, et al, 2014). در پژوهش شعبانی ورکی و حسین قلی زاده (۲۰۰۶) ضریب آلفای کرونباخ برابر با $0.86/0.85$ درصد به دست آمد (Shabani Varaki, Hosseingholizadeh, 2006). در پژوهش حاضر آلفای کرونباخ برای نمرات کلی کیفیت تدریس درصد و برای زیر مقیاس‌های آن (طرح درس، اجرای تدریس، ارزشیابی تدریس و روابط بین فردی) به ترتیب برابر $0.80/0.77$ و $0.85/0.77$ درصد به دست آمد.

ج) پرسشنامه روحیه معلمان: جهت بررسی و اندازه‌گیری روحیه‌ی دبیران از پرسشنامه روحیه معلمان استفاده گردید. برای تهیه و تدوین پرسشنامه سه عامل تعلق خاطر، عقلاتی بودن و سبک همانندی توسط میرکمالی (۱۹۹۸) به ۱۰ عامل تجزیه شده و سؤالات پرسشنامه روحیه براساس آن و با طیف لیکرت پنج گزینه‌ای (خیلی کم=۱، خیلی زیاد=۵) تدوین و در نهایت پرسشنامه ۲۸ سوالی طراحی گردیده است (Mirkamali, 1998). این پرسشنامه ده عامل ۱. سلامت جسمانی و روانی فرد و امنیت محیط کار (۱، ۳، ۴)، ۲. احساس رضایت از محیط کار (۲۰، ۲۷، ۲۸)، ۳. احساس رضایت از نحوه مدیریت و ارضای فردی و گروهی توسط مدیر (۶، ۷، ۲۵)، ۴. عوامل احساس ارزش، احترام و شناخته شدن در سازمان (۱۰، ۱۱، ۱۲)، ۵. عامل احساس مشارکت و مؤثر بودن در سازمان (۸، ۱۵)، ۶. عامل احساس پر اهمیت و مثمر ثمر بودن بازدهی سازمان در جامعه (۲۳، ۲۴)، ۷. عامل احساس رضایت از دریافت و مزایای لازم در حد اهمیت و ارزش کار (۹، ۲۶)، ۸. عامل احساس آمادگی زمینه و شرایط لازم برای رشد و تکامل فردی برای رسیدن به مرحله عالی تر رشد و تعالی (۱۷، ۱۸، ۱۹)، ۹. عامل احساس آزادی، استقلال و تعلق به سازمان و مدیریت (۱۲، ۱۶، ۲۰، ۲۲)، ۱۰. و احساس رضایت از برخورد و تعامل همکاران را می‌سنجد (۵، ۱۳، ۱۴) (Saatchi, et al, 2010). در ضمن سؤال ۷ بر عکس نمره گذاری می‌شود. میرکمالی (۱۹۹۸) برای بدست آوردن روایی صوری، ۳۳ سؤال را زیر نظر گرفته که پس از مراجعته به استادی و انجام دادن اصلاحات لازم و استفاده از نظرات تخصصی آنان، تعداد سؤالات به ۲۸ سؤال کاهش یافته است. همچنین، برای بدست آوردن اعتبار این پرسشنامه با استفاده از ضرایب آلفای کرونباخ اقدام به محاسبه اعتبار پرسشنامه گردیده که ضریب بدست آمده برابر $0.88/0.88$ بوده است که نشانگر ثبات و همسانی درونی پرسشنامه می‌باشد (Sari, 2014). همچنین ضریب روایی این پرسشنامه در پژوهش اوچاقی (Ojaghi, 2000) درصد بدست آمد $0.88/0.88$. در پژوهش حاضر آلفای کرونباخ نمرات کلی روحیه تدریس گری $0.94/0.94$ درصد و برای زیر مقیاس‌های آن به ترتیب بالا $0.87/0.87$ ، $0.83/0.83$ ، $0.75/0.75$ ، $0.84/0.84$ ، $0.67/0.67$ ، $0.83/0.83$ و $0.84/0.84$ درصد بدست آمد.

یافته‌های پژوهش

آمار توصیفی مربوط به اطلاعات جمعیت شناختی نشان داد که از میان تعداد ۱۲۴ نفر از مدیران و معلمان دارای شرایط پژوهشی، تعداد ۶۳ نفر زن و تعداد ۶۱ نفر مرد بوده‌اند. از این تعداد ۶ نفر دارای مدرک پایین تر از کارشناسی، ۸۹ نفر دارای مدرک کارشناسی و ۲۹ نفر دارای مدرک کارشناسی ارشد و بالاتر بودند. تعداد ۱۹ نفر دارای سابقه کاری بین کمتر از پنج سال، تعداد ۲۱

نفر دارای سابقه کاری بین ۱۰-۱۵ سال، تعداد ۲۸ نفر دارای سابقه کاری بین ۱۱-۱۵ سال، تعداد ۲۷ نفر دارای سابقه کاری بین ۲۰-۲۹ سال و تعداد ۲۹ نفر دارای سابقه کاری بالای ۲۰ سال بودند.

شاخص‌های آمار توصیفی متغیرها در جدول (۱) ارائه شده است. شاخص‌های چولگی و کشیدگی بین ۲ و ۲+ بیانگر عدم انحراف چشمگیر از مفروضه منحنی نرمال است. نتایج جدول ۱ نشان می‌دهد که ارزش‌های کشیدگی و چولگی هیچ یک از متغیرها از محدوده بین ۲ و ۲+ خارج نشده است. این مطلب بیانگر آن است که توزیع داده‌های مربوط به متغیرها پژوهش از نرمال بودن تک متغیری انحراف آشکاری ندارند.

جدول ۱. شاخص‌های آمار توصیفی متغیرها

خرده مقیاس‌ها	حداقل	حداکثر	میانگین	انحراف معیار	کجی	کشیدگی	دامنه
طرح درس	۱۲/۰۰	۲۰/۰۰	۱۸/۱۵	۲/۰۰	-۰/۹۶۰	۰/۰۷۸	۸/۰۰
اجرای تدریس	۱۲/۰۰	۲۰/۰۰	۱۷/۴۸	۲/۱۸	-۰/۳۰۶	-۱/۰۸	۸/۰۰
کیفیت تدریس	۱۰/۰۰	۲۰/۰۰	۱۷/۳۹	۲/۴۲	-۰/۹۳۹	-۰/۱۸	۱۰/۰۰
روابط بین فردی	۱۱/۰۰	۲۰/۰۰	۱۷/۲۷	۲/۱۶	-۰/۴۸۹	-۰/۳۳	۱۰/۰۰
نمره کلی	۴۵/۰۰	۸۰/۰۰	۷۰/۳۰	۷/۸۱	-۰/۶۸۶	-۱/۳۷۱	۳۵/۰۰
مهارت‌های فنی	۳۲/۰۰	۶۵/۰۰	۴۸/۳۹	۸/۵۳	۰/۳۴۳	-۰/۸۲۴	۳۳/۰۰
مهارت‌های انسانی	۲۲/۰۰	۵۰/۰۰	۳۹/۹۷	۵/۹۹	-۰/۰۸۰	-۰/۴۴۹	۳۹/۵۰
مهارت مدیران	۲۴/۰۰	۶۰/۰۰	۴۲/۸۶	۸/۵۸	۰/۲۵۶	-۰/۵۶۵	۴۲/۰۰
نمره کلی	۸۷/۰۰	۱۷۵/۰۰	۱۳۱/۲۳	۲۱/۴۸	۰/۲۷۶	-۰/۵۷۷	۸۸/۰۰
روحیه تدریس	نمره کلی	۵۰/۰۰	۱۳۶/۰۰	۹۷/۴۸	۱۸/۱۵	-۰/۷۹۲	۰/۴۵۲
گری							۸۶/۰۰

همچنین برای بررسی نرمال بودن متغیرها از آزمون کلموگروف- اسمیرنوف استفاده شد که در جدول ۲ آورده شده است.

جدول ۲. آزمون کلموگروف- اسمیرنوف متغیرهای پژوهش

آماره	درجه آزادی	سطح معنی داری
مهارت‌های سرپرستی	۰/۰۲۵	۰/۰۲۰
کیفیت تدریس	۰/۰۸۵	۰/۰۲۷
روحیه تدریس	۰/۰۷۶	۰/۰۷۷

نتایج جدول ۲ نشان می‌دهد که دو متغیر مهارت‌های سرپرستی ($P = 0/025$) و روحیه تدریس گری ($P = 0/076$) نرمال هستند ولی متغیر کیفیت تدریس به نظر می‌آید که ممکن است نرمال نباشد ($P = 0/027$), لذا چولگی و کشیدگی استاندارد این متغیر بررسی می‌شود. با توجه به نمرات آماری کجی (-۰/۱۴۹) و کشیدگی (-۰/۰۵۹۱) و خطای استاندارد کجی (۰/۰۲۱۷) و کشیدگی (۰/۰۴۳۱)، کیفیت تدریس، نمرات استاندارد کجی و کشیدگی به ترتیب برابر -۰/۰۶۹ و -۰/۱۳۷

به دست می‌آید که در محدوده $1/96 \pm 1/96$ بوده و قابل قبول است. از این رو می‌توان گفت که متغیر کیفیت تدریس نیز نرمال است.

جدول ۳. همبستگی بین زیر مقیاس‌های متغیرها

۱۰	۹	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	نمره کلی
									۱	۰/۸۶**
									۱	اجرای طرح درس
									۱	۰/۶۶** ۰/۸۹**
									۱	تدریس ارزشیابی
									۱	۰/۷۶** ۰/۶۷** ۰/۸۹**
									۱	تدریس روابط بین فردی
									۱	۰/۷۴** ۰/۷۶** ۰/۷۵** ۰/۹۱**
									۱	نمره کلی مهارت‌های فنی
									۱	۰/۹۳** ۰/۳۵** ۰/۴۰** ۰/۳۲** ۰/۴۴**
									۱	مهارت‌های انسانی
									۱	۰/۷۸** ۰/۹۱** ۰/۳۹** ۰/۳۵** ۰/۳۴** ۰/۳۲** ۰/۳۹**
									۱	مهارت‌های ادراکی
									۱	۰/۸۱** ۰/۷۹** ۰/۹۴** ۰/۴۵** ۰/۴۲** ۰/۳۹** ۰/۲۴** ۰/۴۳**
									۱	نمره کلی

* $P < 0/05$, ** $P < 0/01$

نتایج جدول ۳ نشان می‌دهد که رابطه متوسط معنی‌داری بین نمرات کلی روحیه معلمان ($r = 0/40$) و مهارت‌های مدیریتی مدیران ($r = 0/44$) و زیر مقیاس‌های مهارت‌های مدیریتی (مهارت‌های فنی ($r = 0/41$)), مهارت‌های انسانی ($r = 0/39$) و مهارت ادراکی ($r = 0/43$) با نمره کلی کیفیت تدریس در سطح ($P < 0/01$) وجود دارد. به این معنی که با افزایش مهارت‌های مدیریت مدیران و بهبود روحیه معلمان، کیفیت تدریس ارتقا می‌یابد. بین روحیه تدریس گری ($r = 0/29$) و مهارت مدیریتی ($r = 0/32$) و زیر مقیاس‌های مهارت‌های مدیریتی (مهارت‌های فنی ($r = 0/33$)) و مهارت‌های انسانی ($r = 0/32$) با طرح درس رابطه متوسط مثبت معنی‌داری دارد. بین روحیه تدریس گری ($r = 0/35$) و مهارت مدیریتی ($r = 0/40$) و زیر مقیاس‌های مهارت‌های مدیریتی (مهارت‌های فنی ($r = 0/38$)), مهارت‌های انسانی ($r = 0/34$) و مهارت ادراکی ($r = 0/39$) با اجرای تدریس متوسط مثبت معنی‌داری در سطح ($P < 0/01$) دیده می‌شود. بین روحیه تدریس گری ($r = 0/41$) و مهارت مدیریتی ($r = 0/42$) و زیر مقیاس‌های مهارت‌های مدیریتی (مهارت‌های فنی ($r = 0/39$)), مهارت‌های انسانی ($r = 0/40$) و مهارت ادراکی ($r = 0/42$) با ارزشیابی تدریس متوسط مثبت معنی‌داری در سطح



(P₀₀₁) دیده می شود. همچین بین روحیه تدریس گری ($r=0.37$) و مهارت مدیریتی ($r=0.43$) و زیر مقیاس های مهارت های مدیریتی (مهارت های فنی ($r=0.35$)، مهارت های انسانی ($r=0.39$) و مهارت ادراکی ($r=0.45$)) با روابط بین فردی نیز رابطه متوسط مثبت معنی داری در سطح (P₀₀₁) وجود دارد.

برای سنجش میزان برآذش مدل کیفیت تدریس معلمان از نرم افزار آموس Amos نسخه ۲۴ استفاده شد. پس از اصلاحات لازم و برقراری کواریانس بین خطاهای متغیرهای بر اساس پیشنهادات نرم افزار، خروجی نشان داد که نقش مهارت های مدیریتی مدیران و روحیه معلمان در تبیین مدل کیفیت تدریس معنی دار است و روحیه تدریس گری بین مهارت های سرپرستی مدیران و کیفیت تدریس نقش میانجی دارد؛ زیرا با توجه به نتایج جدول ۴ مقادیر شاخص برآذندگی یا GFI، و شاخص برآذش تطبیقی یا CFI و شاخص برآذش افزایشی یا IFI در مدل بیشتر از ۰/۹ می باشد. همچنین در مدل های مناسب، شاخص نسبت کای اسکوئر به درجه آزادی X₂/df در دامنه ۱ الی ۳ آزادی df باید در دامنه ۱ الی ۳ باشد که در این مدل شاخص نسبت کای اسکوئر به درجه آزادی X₂/df در دامنه ۱ الی ۳ (۱/۹۰) قرار گرفته است. ضمناً شاخص ریشه میانگین مریع خطای برآورد یا RMSEA باید کوچکتر از ۰/۰۹ باشد که در این مدل ۰/۰۸ به دست آمد که نشان می دهد اعتبار این مدل مطلوب است.

جدول ۴. برآذش الگوی پیشنهادی با داده ها بر اساس شاخص برآذندگی

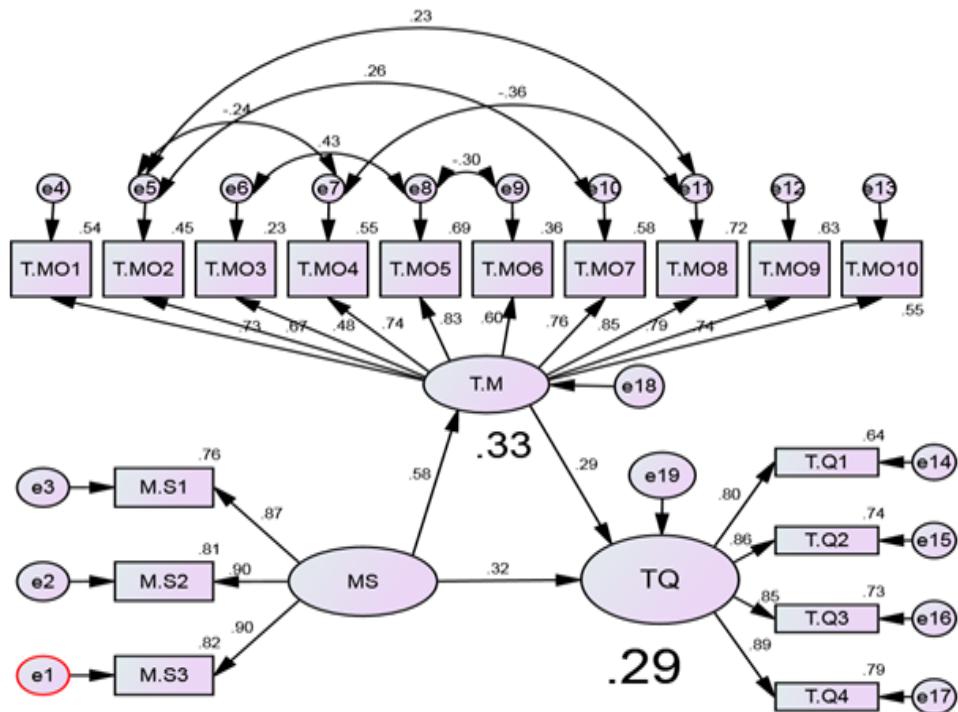
الگوی پیشنهادی	شاخص برآذندگی الگو	X ²	DF	(χ^2/df)	CFI	IFI	GFI	RMSEA
۰/۰۸	۰/۹۱	۲۰۹/۳۱	۱۱۰	۱/۹۰	۰/۹۳۳	۰/۹۳۴	۰/۹۱	۰/۰۸

جدول ۵ نشان می دهد که مهارت های سرپرستی مدیران بر کیفیت تدریس معلمان ۰/۳۲ به طور مستقیم در سطح معنی داری (P₀₀₄) تأثیر دارد. همچنین مهارت های سرپرستی مدیران بر روحیه معلمان به طور مستقیم ۰/۵۸ در سطح معنی داری ۰/۰۱ تأثیر دارد. و نیز روحیه تدریس گری بر کیفیت تدریس به طور مستقیم ۰/۰۱ در سطح ۰/۰۱ تأثیر دارد. و به طور کلی می توان گفت که مهارت های سرپرستی و روحیه تدریس گری توانسته است که ۲۹٪ از واریانس کیفیت تدریس را تبیین کند. همچنین مهارت های تدریس توانسته است ۳۳٪ از روحیه تدریس گری را تبیین نماید.

جدول ۵. مسیر اثرات مستقیم و غیرمستقیم بین متغیرهای پژوهش

روابط متغیرها در مدل	رابطه مستقیم	استاندارد	رابطه غیر مستقیم	استاندارد	مجموع تاثیرات	خطای استاندارد
مهارت سرپرستی (MS) ← کیفیت تدریس (TQ)	۰/۳۲	۰/۱۷	۰/۴۹	۰/۰۲۳		
مهارت سرپرستی (MS) ← روحیه تدریس گری (TM)	۰/۵۸	۰/۰۲۶	۰/۵۸			
روحیه تدریس گری (TM) ← کیفیت تدریس (TQ)	۰/۲۹	۰/۰۸۵	۰/۲۹			

ضرایب نهایی مدل کیفیت تدریس در نمودار ۲ نمایش داده شده است.


شکل ۲. ضرایب استاندارد مدل نهایی کیفیت تدریس

بحث و نتیجه‌گیری

سازمان آموزش و پرورش یکی از سازمان‌های مهم و تاثیرگذار در دنیای امروزی است که وظیفه تربیت نیروی انسانی را برعهده دارد. از این‌رو مدیران و کارکنان این سازمان از نقش و جایگاه ویژه‌ای در بین سایر سازمان‌ها برخوردار هستند. بر همین اساس پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه بین مهارت‌های سرپرستی مدیران با کیفیت تدریس معلمان با مبانجی‌گری روحیه تدریس گری انجام گرفت. یافته‌های پژوهشی نشان دادند که نقش مهارت‌های سرپرستی مدیران و روحیه معلمان در تبیین مدل کیفیت تدریس معنی‌دار است و روحیه تدریس گری بین مهارت‌های سرپرستی مدیران و کیفیت تدریس نقش میانجی دارد. یافته‌ها نشان دادند که با افزایش مهارت‌های سرپرستی مدیران و بهبود روحیه معلمان، کیفیت تدریس معلمان ارتقا می‌یابد. همچنین یافته‌ها نشان دادند رابطه مستقیم معناداری بین مهارت‌های سرپرستی مدیران با روحیه تدریس گری معلمان و رابطه معناداری بین روحیه تدریس گری معلمان با کیفیت تدریس وجود دارد.

نتایج پژوهش نشان داد رابطه معناداری بین مهارت‌های سرپرستی مدیران و مؤلفه‌های با کیفیت تدریس معلمان وجود دارد. این یافته با نتایج تحقیقات Liebowitz & Porter, 2019؛ Tan, et al, 2020؛ Makvandi, 2020؛ Esmaili, Azizi Nejad, 2021؛ Navaebrahim, Karimi, & Printy, 2010؛ Jacob, 2012؛ Imani, 2012؛ Torkiantabar, hoseini, 2018؛ Khadivi, et al, 2018 2006 همخوانی دارد. در تبیین یافته‌ها می‌توان گفت مدیران به عنوان بازیگران مهم در بهبود شرایط تدریس و یادگیری در مدارس شناخته می‌شوند. با این حال نسبتاً کمی در مورد استراتژی‌های رهبری که مدیران باید زمان و تلاش خود را برای بهبود نتایج مدارس اختصاص دهند، شناخته شده است (Liebowitz & Porter, 2019؛ Chen, et al, 2022). موفقیت آموزش در مدارس تا حد زیادی با موفقیت مدیر در مدیریت کارکنان آموزشی موجود در مدرسه تعیین می‌شود. مدیر یکی از مؤلفه‌های آموزش است که در بهبود عملکرد معلمان تأثیر دارد. مدیر، مسئول اجرای فعالیت‌های آموزشی، اداره مدرسه، پرورش سایر پرسنل آموزش و پرورش و استفاده و حفظ زیرساخت‌ها است (Cansoy, 2019). هر چه ارتباط افراد با سازمان بیشتر باشد، افراد وابستگی بیشتری از خود در سازمان نشان می‌دهند و به ذنباله آن باعث بالا رفتن انگیزش آنها برای کار در سازمان می‌گردند. چون افراد خود را عضوی

از سازمان می‌دانند، توانمندی‌های بیشتری از خود نشان می‌دهند و در این موقع مدیران می‌توانند تصمیم‌گیری‌های بهتری اتخاذ کنند که باعث تغییر و تحول در سازمان گردد. بهنظر می‌رسد وقتی رهبری قوی و با نفوذ باشد، معلمان نسبت به هدف‌های خود آگاه‌تر و به آن متعهد‌تر می‌شوند و میان اهداف فردی و سازمانی هماهنگی به وجود می‌آید و این مهم، عاملی مثبت در بهبود عملکرد و بروز توانمندی‌های درونی و مطلوب آنان در جهت افزایش کیفیت کاری آنها می‌گردد (Hamidi & Saādati, 2015). یکی از عوامل کلیدی برای آموزش با کیفیت، بهره‌وری و کیفیت معلمان به عنوان محرك فرآیند یادگیری است (Suyatno, et al., 2019). سازمانی که تعهد کاری و رضایت شغلی را در معلمان ایجاد کند می‌تواند بر عملکرد شغلی معلمان تأثیر گذاشته و از این طریق معلمان مایل و قادر به ارائه یادگیری و آموزش با کیفیت هستند (Rachmawati, & Suyatno, 2021). عملکرد تدریس معلم ارتباط تنگاتنگی با رهبری مدیر دارد. مطالعات نشان می‌دهند هر چه رهبری مدیر بالاتر باشد، عملکرد تدریس معلم نیز معلمان ایجاد می‌یابد (Suryani, et al., 2020). مدیران با افزایش مهارت‌های مدیریتی خود می‌توانند با اقدامات مختلفی همچون ایجاد فرصت و شناس کافی برای رشد و پیشرفت معلمان، ایجاد کانال‌های ارتباطی باز در سراسر سازمان، ارتقا با توجه به شایستگی‌های معلمان، شفاف‌سازی رسالت‌ها و اهداف سازمانی و توجه و قدردانی از معلمان زحمت‌کش، انگیزه معلمان را افزایش دهن (Ashrafi, Zeinabadi, 2019). مطالعات نشان می‌دهند افزایش مهارت مدیریتی و توجه و نظرارت دقیق مدیران باعث ارتقاء حرفه‌ای معلمان می‌شود (Isjoni, et al., 2017). نظرارت بر برنامه‌ریزی درسی و نظرارت بر ارائه چگونگی تدریس توسط مدیران مدارس تأثیر معنی‌داری بر عملکرد نقش معلم داشته است (Ampofo, et al., 2019). مدیران باید نسبت به محوری شدن یادگیری در سازمان‌های خود حساس باشند و در محیط کار به معلمان خود فرصت دهند که نه فقط از کتاب‌ها بلکه از تجربه شخصی خود بیاموزند زیرا یادگیری از تجربیات سبب افزایش توانایی‌ها و شایستگی‌های افراد می‌شود (elzami, et al., 2015).

یافته پژوهشی دیگر نشان داد رابطه معناداری بین مهارت‌های سرپرستی مدیران با روحیه تدریس گری معلمان وجود دارد. این یافته با نتایج تحقیقات Gadson, 2018؛ Börü, 2018؛ zahed babolan, et al., 2021؛ arabi makiabadi, Heydari, 2022؛ Maleki, S., Poorheidar, Torki, 2011؛ Amjad zebardast, et al., 2014؛ Werang & Lena, 2014؛ Lambersky, 2016؛ Randolph-Robinson, 2007؛ 2008 مناسبی هستند، می‌توانند باعث افزایش روحیه کاری معلمان در تدریس شوند. درواقع مهارت‌ها و توانایی‌های موجود مدیران در مدارس، معلمان را در نحوه تصمیم‌گیری مدرسه به چالش می‌کشد و این خود عامل مهمی در بالا رفتن روحیه کاری معلمان جهت استمرار مسئولیت‌های تربیتی در مدارس می‌باشد. شرایط سازمانی مدرسه و مهارت‌های سرپرستی مدیران از عوامل تأثیرگذار بر معلم و دانش آموzan هستند. وجود مدیران متعدد و وفادار به اهداف و ارزش‌های سازمان نه تنها عامل برتری یک سازمان نسبت به سازمان دیگر هست بلکه مزیت برای سازمان نیز تلقی می‌شود. زمانی که معلمان در که بهتری از فعالیت‌های رهبری داشته باشند، در آنها انگیزه بهتری برای انجام فعالیت‌های مدرسه ایجاد خواهد شد و بنابراین آنها قدم‌های محکمی برای توسعه در فعالیت‌های آموزشی و یادگیری دانش آموzan برخواهند داشت و این نیازمند توسعه حرفه‌ای معلمان از لحاظ دانش و مهارت و نگرش درزمینه فعالیت‌های تدریس خواهد بود که کمک شایانی به بهبود فعالیت تدریس در مدارس خواهد کرد. مطالعات نشان می‌دهد یکی از عوامل انگیزش معلمان در انجام فعالیت‌های کلاسی مربوط به فعالیت‌های مدیران مدارس است (Börü, 2018). نتایج مطالعات نشان می‌دهد که مدیران می‌توانند از طریق چندین رفتار کلیدی بر احساسات معلم تأثیر بگذارند: احترام حرفه‌ای برای توانایی معلم، ارائه قدردانی مناسب برای تعهد، شایستگی و فدایکاری معلم، محافظت از معلمان در برابر تجربیات مخرب مانند آزار و اذیت، امکان شنیدن صدای معلمان، و ایجاد یک چشم انداز رضایت بخش برای مدرسه خود (Lambersky, 2016). به اعتقاد اریب فلورز و همکاران (۲۰۱۴) لازمه ارتقاء آموزش و یادگیری و بهبود فعالیت تدریس در مدارس، وجود ادراک رهبری همراه با ایجاد انگیزه و روابطی صمیمی است (Uribe-Flórez, et al., 2014). همچنین یکی از وظایف مهم مدیران در سازمان‌ها انجام دادن کارها

از طریق کارکنان آن سازمان است و برای این منظور مدیر باید قادر باشد به کارکنان خود انگیزه بخشد زیرا که تحقیقات بسیار نشان داده است که کارکنان با انگیزه خلاق‌تر و بارورتر هستند (Esmaili, Azizi Nejad, 2021). بنابراین با توجه به یافته‌های پژوهش می‌توان استنباط نمود که مهارت‌های سرپرستی مدیران بر روحیه تدریس معلمان تاثیرگذار است.

درنهایت یافته‌های پژوهشی نشان دادند رابطه معناداری بین روحیه تدریس گری با کیفیت تدریس معلمان وجود دارد. این یافته با نتایج تحقیقات ۲۰۲۱ Ismaili, et al, 2018؛ Khadivi, et al, 2002 Abdoli, 2002؛ اجتماعی عصر جدید برای ارزشیابی خصوصیات کیفی و حالات روانی انسانها توجه کامل به کاربرد سیستم روحیه کارکنان سازمانی است. میلر (۱۹۸۱) معتقد است: «روحیه معلم می‌تواند تأثیر مثبت بر نگرش و یادگیری دانش آموزان داشته باشد. افزایش سطح روحیه نه تنها تدریس معلمان بلکه یادگیری را هم برای دانش آموزان بیشتر خواهایند می‌کند. روحیه بالا محیطی را ایجاد می‌کند که بیشتر به یادگیری منجر شود». مطالعات نشان می‌دهد داشتن روحیه معلمی مزایای بسیاری دارد که می‌تواند به معلمان در حفظ نگرش مثبت کمک کند. داشتن روحیه کاری، مطلوبیت تدریس در کلاس درس را به دنبال دارد (Adhikari, 2020). مطالعات نشان می‌دهد که ویژگی‌های فردی و حرفة‌ای معلمان همچون داشتن انگیزه و روحیه تدریس گری، تجربه تدریس، احترام به کلاس درس خویش و به روز بودن معلمان در زمینه فناوری‌های آموزشی و دارای توانمندی‌های بالا در به بکارگیری آن در کلاس‌های درس بیشترین نقش را در کیفیت تدریس معلمان دارد (Khadivi, et al, 2018). بنابراین هر اندازه معلمی از روحیه بیشتری برخوردار باشد، به همان میزان کارایی تدریس در کلاس درس دو چندان می‌شود. معلم‌ها برای اینکه کیفیت تدریس مناسبی داشته باشند باید در آنها انگیزه و روحیه آفرید. عوامل زیادی می‌تواند باعث خلق انگیزه شغلی در بین معلمان شود؛ از زیرساخت‌های مدرسه گرفته تا دستمزد، شأن شغل، امکان دریافت آموزش‌های حرفة‌ای، روابط با همکاران، شرایط کاری و شاید از همه مهمتر عملکرد مدیریت مدرسه باشد (Gholizdeh & meskini, 2020). هر چه سطح رضایت شغلی معلم بالا رود، یک محیط یادگیری خواهایند و مناسب هم برای دانش آموزان و هم برای کار معلم فراهم می‌شود. این رضایت ممکن است باعث شود تا میزان تلاش معلمان بالا رفته، تعهد شغلی بیشتری از خود نشان داده و در نتیجه اثر بیشتری در کار تدریس داشته باشند و از این طریق بر گرایش دانش آموزان به مدرسه و نیز پیشرفت تحصیلی اثر مثبتی بگذارد (Amani, 2018).

این پژوهش دارای محدودیت‌هایی بود. محدودیت‌های آن عبارت بودند از: ۱. نمونه آماری این پژوهش فقط مدیران و معلمانی بودند که به ترتیب دارای سوابق تدریس‌گری در کلاس و مدیریتی در مدرسه را داشتند. بر همین اساس پژوهشگران فقط به گفته‌های آزمون دهنده‌گان محترم مبنی بر داشتن هر دو شرایط قناعات کرده و آنها را وارد نمونه آماری نمودند؛ ۲. یافته‌های این پژوهش فقط برای شهرستان هوراند صحبت دارد و در تعیین آن به سایر شهرها چه بسا کل کشور باید جانب احتیاط را رعایت کرد؛ ۳. با توجه به استفاده از پرسشنامه آنلاین و دریافت داده‌ها به صورت غیرحضوری، امکان تاثیرات عوامل حاشیه‌ای همچون خستگی جسمی و روانی، عجله و شتاب (علی‌رغم خواستار پژوهشگر مبنی بر تکمیل کردن پرسشنامه با صبر و حوصله کافی) در هنگام پر کردن پرسشنامه وجود دارد. در نهایت، بر اساس یافته‌های پژوهش پیشنهاد می‌شود؛ ۱. پیشنهاد می‌شود تا مسئولان آموزش و پرورش، دوره‌های آموزش ضمن خدمت به منظور ارائه مهارت‌های سرپرستی مدیریتی برای مدیران و کارکنان برگزار نمایند و ملاک گذراندن این دوره علاوه بر دریافت نمره قبولی در مرحله اول، موفقیت در مرحله دوم آزمون یعنی امتحان شفاهی و پرسش و پاسخ‌های مرتبط با آزمون مرحله اول (در جهت اطمینان از کسب و یادگیری مهارت‌های مدیریت) باشد؛ ۲. از نظر پژوهشگر علاوه بر کارگاه‌های آموزشی در افزایش مهارت‌های مدیریتی؛ عوامل شخصیتی، خلق و هیجان و تجربه افراد نقش اساسی در بهتر مدیریت کردن و به دنباله آن موفقیت سازمان دارد. بر همین اساس پیشنهاد می‌شود مسئولان آموزش پرورش افرادی را برای مدیریت سازمان و مدارس انتخاب کنند که علاوه بر یادگیری مناسب مهارت‌های مدیریتی در دوره‌های آموزشی، ویژگی شخصیتی و خلق و خوی آنها مدیرانه، اقتدار طلبانه هموار با دلسوزانه باشد (شخصیت مدیرانه داشته باشند)؛ ۳. میلر (۱۹۸۱) معتقد

است: «روحیه معلم می‌تواند تأثیر مثبت بر نگرش و یادگیری دانشآموزان داشته باشد. افزایش سطح روحیه نه تنها تدریس معلمان بلکه یادگیری را هم برای دانشآموزان بیشتر خواهایند می‌کند. روحیه بالا محیطی را ایجاد می‌کند که بیشتر به یادگیری منجر شود. برهمنین اساس مدیران باید مهارت‌های خود را در حیطه مدیریتی افزایش داده و تلاش کنند تا خود نمونه بارز انگیزه و عملکرد خوب در مدارس باشند تا به عنوان الگوی رفتاری، فعالیت و انگیزه معلمان را تحت تأثیر مثبت قرار دهند؛ ۴. همچنین در جهت افزایش کیفیت تدریس معلمان علاوه بر برگزاری کارگاه‌های آموزشی مبتنی بر شناساندن ویژگی‌های تدریس اثربخش، باید مشغله‌های ذهنی معلمان را کاسته تا در سر کلاس مشغله ذهنی معلم فقط موفقیت و یادگیری دانشآموزان و ابداع تدریس اثربخش معلمان در جهت آموزش بهتر دانشآموزان باشد. برهمنین اساس پیشنهاد می‌شود یکی از مهمترین مشغله‌های ذهنی معلمان در جوامع امروزی که همان "افزایش حقوق و مزایای شغلی" است، برطرف شود تا معلمان محترم با انگیزه بالایی در سر کلاس حضور داشته باشند.

تشکر و سپاسگزاری

از مدیریت محترم سازمان آموزش و پرورش شهرستان هوراند، مدیران و معلمان مدارس شهرستان هوراند که ما را در اهداف پژوهشی یاری نمودند، کمال تشکر و قدردانی داریم.

References

- Abbasi, A., Alimohammadloo, M., & Karimi, Z. (2018). Managerial Skills in Different Organizational Levels. *Management Studies in Development and Evolution*, 27(87), 45-73. [in Persian]
- Abdoli, Abbas. (2002). The spirit of the teacher and its effect on the teaching and learning process. *Management in Education*, 8(31), 45-40. [in Persian]
- Adhikari, N. "Factors affecting teachers' morale in school." *International Educational Applied Research Journal* 4.2 (2020): 27-32.
- Agih, A. A. (2015). Effective school management and supervision: Imperative for quality education service delivery. *African Research Review*, 9(3), 62-74. DOI: 10.4314/afrrev.v9i3.6
- Akbari, S., & Mehni, O. (2020). Investigating the Relationship between Organizational Learning and Quality Teaching of Teachers: A Case Study of Bandar Abbas. *Iranian Journal of Educational Society*, 12(2), 170-179. [in Persian]
- Amjadzabardast, M., Gholami, K., Nemati, S. (2015). The effect of principals' distributive leadership style on the effectiveness of schools through teachers' motivation and their academic optimism at the level of secondary schools in Sanandaj city: presenting a model. *Research in School and Virtual Learning*, 2(7), 7-26. [in Persian]
- Ampofo, S. Y., Onyango, G. A., & Ogola, M. (2019). Influence of School Heads' Direct Supervision on Teacher Role Performance in Public Senior High Schools, Central Region, Ghana. *IAFOR Journal of Education*, 7(2), 9-26.
- Arabi makiabadi, H., Heydari, E. (2022). Structural modeling of the effect of manager's management skills on teachers' job satisfaction. *Management and Educational Perspective*, 4(1), 32-52. doi: 10.22034/jmep.2022.327496.1097. [in Persian]
- Ashrafi, S., & Zeinabadi, H. (2019). The Duties and Roles of Education Officials and School Principals in Strengthening and developing work engagement among Teachers: the Results of a Mixed Research. *Journal of Management and Planning In Educational System*, 12(1), 239-256. [in Persian]
- Asiyai, R. I. (2020). Best practices for quality assurance in higher education: implications for educational administration. *International Journal of Leadership in Education*, 1-12.
- Azizi, N., Bolandhematan, k., Saedi, P. (2019). Investigating the Creativity Backgrounds and Factors in Teaching Creative Teachers in Rural Schools. *Research in Teaching*, 7(2), 88-114. doi: 10.34785/J012.2019.477. [in Persian]
- Babagoli, M., & Belaghate, S. R. (2016). The Study of Relationship between The Philosophical spirit and spiritual Quotient with Teaching Quality of High school Teachers. *Journal of Educational Psychology Studies*, 13(23), 1-20.



- Baier, F., Decker, A. T., Voss, T., Kleickmann, T., Klusmann, U., & Kunter, M. (2019). What makes a good teacher? The relative importance of mathematics teachers' cognitive ability, personality, knowledge, beliefs, and motivation for instructional quality. *British Journal of Educational Psychology*, 89(4), 767-786.
- Bal-Taştan, S., Davoudi, S. M. M., Masalimova, A. R., Bersanov, A. S., Kurbanov, R. A., Boiarchuk, A. V., & Pavlushin, A. A. (2018). The impacts of teacher's efficacy and motivation on student's academic achievement in science education among secondary and high school students. *EURASIA Journal of Mathematics, Science and Technology Education*, 14(6), 2353-2366.
- Bakhshaish, Alireza and Azarniad, Abdullah. (2011). The relationship between managers' management styles and teachers' job satisfaction and mental health. *New Approach Scientific Research Quarterly in Educational Management*, 3(1), 63-82. [in Persian]
- Bas, G. (2021). Effect of student teachers' teaching beliefs and attitudes towards teaching on motivation to teach: mediating role of self-efficacy. *Journal of Education for Teaching*, 1-16.
- Biggs, J., Harris, C. W., & Rudolph, J. (2019). Teaching for Quality Learning at Changing Universities. A tour de force of modern education history—an interview with Professor John Biggs. *Journal of Applied Learning and Teaching*, 2(1), 54-62.
- Burkhauser, S., Gates, S., Hamilton, L., Li, J., & Pierson, A. (2013). Laying the foundation for successful school leadership. In *Laying the Foundation for Successful School Leadership* (pp. 1-12). RAND Corporation.
- Bunglowala, A., & Asthana, N. (2018). A Total Quality Management Approach In Teaching and Laraninge Process. *International Journal of Management*. Volume 7, Issue 5, July–Aug 2016, pp.223–227.
- Cansoy, R., Sastra, F., & Karabuk, U. (2019). The Relationship between Principal Leadership Behavior and Teacher Job Satisfaction: A Systematic Review. 12(1).
- Chen, D., Ning, B., & Bos, W. (2022). Relationship between Principal Leadership Style and Student Achievement: A Comparative Study between Germany and China. *SAGE Open*, 12(2), 21582440221094601.
- Darling-Hammond, L. (2021). Defining teaching quality around the world. *European Journal of Teacher Education*, 44(3), 295-308.
- Ebrahimi, M. (2013). *Investigating the relationship between the skills of managers and their job satisfaction in education and training in the 3rd district of Karaj*. Master's thesis, Islamic Azad University, Rodhan branch. [in Persian]
- Elzami, E., mirkamali, M., ebrahim damandi, M. (2015). The relationship between managers' leadership styles and organizational learning in schools. *The Journal of New Thoughts on Education*, 11(3), 45-64. doi: 10.22051/jntoe.2015.2083. [in Persian]
- Esmaili, E., & Azizi Nejad, B. (2021). Investigating the Role of Leadership Perceptions, Participatory Decisions and Organizational Trust the Mediator role of Motivational Teachers on Teaching Activities of Elementary Teachers. *Journal of Managing Education in Organizations*, 9(2), 291-321.
- Fernández, M. B. (2018). Framing Teacher Education: Conceptions of Teaching, Teacher Education, and Justice in Chilean National Policies. *Education Policy Analysis Archives*, 26(34).
- Fokkens-Bruinsma, M., Canrinus, E. T., ten Hove, M., & Rietveld, L. (2018). The relationship between teachers' work motivation and classroom goal orientation.
- Gadson, C. E. (2018). Perceptions of principal leadership on teacher morale.
- Gholampour, M., Pourshafei, H., & Sirjani, S. G. (2019). Relationship between optimism and academic engagement with mediation role of hope for future of pre-university students. *Education Strategies in Medical Sciences*, 12(5), 79-88. [in Persian].
- Ghorbanzadeh, M. (2017). Investigating the status of supervision and management skills among managers in the Shirvan Department of Education. Master's thesis. Islamic Azad University, Shahrood branch. [in Persian]
- Hamidi, F., & Saādati, R. (2015). The relationship between principals' leadership functions and empowerment of primary school teachers. *Educational Innovations*, 14(2), 47-60. [in Persian]
- Hill, C. E. (2020). *Motivation to Teach: The Influence of Self-Efficacy and Job Satisfaction on Teacher Retention in an Urban California School System* (Doctoral dissertation, Concordia University Irvine).
- Idris, A., & Mbudai, Y. (2017). Technical and vocational education: Challenges towards youths empowerment in Kano State-Nigeria. *Journal of Technical Education and Training*, 9(1).
- Iloanya, J. (2014). Quality teacher education in Botswana: A crucial requirement for effective teaching and learning. *Literacy Information and Computer Education Journal (LICEJ)*, Special Issue, 3(1), 1743-1749.
- Imani, J. (2012). Explaining the relationship between the managers' managerial skills with organizational climate of schools and teachers' job satisfaction from teachers viewpoints. *Journal of Instruction and Evaluation*, 5(17), 45-73. [in Persian]
- Isjoni, I., Sumardi, S., & Natuna, D. A. (2017). The Effect of School Principal Supervision on Teacher Professionalism in SMA Pekanbaru. *International Journal of Educational Best Practices*, 1(2), 50-58.
- Ismail, S. N., Kanesan, A. G., & Muhammad, F. (2018). Teacher Collaboration as a Mediator for Strategic Leadership and Teaching Quality. *International Journal of Instruction*, 11(4), 485-498.



- Jacob, A. (2012). Examining the relationship between student achievement and observable teacher characteristics: Implications for school leaders. *International Journal of Educational Leadership Preparation*, 7(3), n3.
- Jaidie, A., & Effendi, R. (2020). Relationship of Principal's Managerial Skills and Academic Supervision Skills through Organizational Climate to Teacher Performance in Public Elementary Schools in Pandawan District. *Journal of K6 Education and Management*, 3(2), 168-177.
- Jurs, P., Ročáne, M., & Kulberga, I. (2022, March). Promoting teachers motivation to teach: the power of values and competencies. In *Proceedings of INTED2022 Conference* (Vol. 7, p. 8th).
- Karimi, M., & Esmaeilishad, B. (2022). Predicting the teaching quality of teachers based on philosophical mindedness and psychological capital. *Journal of Educational Psychology*, 12(4), 42-51. [in Persian]
- Kaso, N., Mariani, M., Ilham, D., Firman, F., Aswar, N., & Iksan, M. (2021). The Principal's Leadership: How to Improve the Quality of Teaching and Learning Process in State Junior High School of Luwu. *Jurnal Ad'ministrare*, 8(1), 49-58.
- Khadivi, A., Seyyed, K. S. M., Hossein, P. T., Ahmadi, H., & Tareh, B. H. (2018). Affecting Factors on Teaching and Education Quality in Farhangian University (Case Study: College of Ardabil). [in Persian]
- Khalil Qara Tepe, S. (2020). The relationship between professional qualifications, teaching self-efficacy and career motivation with teachers' teaching quality. Master's thesis. Islamic Azad University, Ardabil branch. [in Persian]
- Lambersky, J. (2016). Understanding the human side of school leadership: Principals' impact on teachers' morale, self-efficacy, stress, and commitment. *Leadership and Policy in Schools*, 15(4), 379-405.
- Lane, L. J., Jones, D., & Penny, G. R. (2019). Qualitative Case Study of Teachers' Morale in a Turnaround School. *Research in Higher Education Journal*, 37. <https://eric.ed.gov/?id=EJ1233111>.
- Lee, Y. D., & Kuo, C. T. (2019). Principals transform national leadership and teachers work motivation: evidence from elementary schools in taiwan. *International Journal of Organizational Innovation*, 1(3).
- Liebowitz, D. D., & Porter, L. (2019). The effect of principal behaviors on student, teacher, and school outcomes: A systematic review and meta-analysis of the empirical literature. *Review of Educational Research*, 89(5), 785-827.
- Makvandi, M. (2020). Investigating the Factors Affecting the Quality of Education and Teaching in Farhangian University from the Student-Teacher Perspective (Case Study: Campuses in Khuzestan Province). [in Persian]
- Maleki, S., & Poorheidar, R. (2008). A Study of Teachers' Job Motivation Considering Managers' Leadership Styles in Girls' High-Schools. *Journal of Instruction and Evaluation*, 1(1), 127-146. [in Persian]
- Mehdizadeh, A., Mohammadzadeh, A., Beik babai, B. (2020). Prioritization of tourism development scenarios in Arsbaran region. *Scientific and research quarterly of new attitudes in human geography*, 13(1), 338-358.
- Mentee, P., Safari, F., Rahimi, S., Mansouri, F. (2016). The effect of school managers' skills on performance quality. *Specialized Scientific Quarterly of New Research Approaches in Management and Accounting*, 1(3), 76-84. [in Persian]
- Mirzaian, B., Hassanzadeh, R., and Moslehi Joibari, M. (2013). The contribution of hope for the future of female teachers in predicting the happiness of female students. *Women and Society*, 1(17)138-121. <https://www.sid.ir/en/Journal/ViewPaper.aspx?ID=463032>
- Mirkamali, S. (1998). In-service training is the most essential factor in improving the organization. *Management in Education*, 5(17), 5-10. [in Persian]
- Montazeri, M., & Pourhoseinali, N. (2019). The relationship between transformational leadership of schools' managers and teachers' performance: exploring the moderator role of public service motivation. *Journal of School Administration*, 7(3), 67-45. [in Persian]
- Muhonen, H., Pakarinen, E., Poikkeus, A. M., Lerkkanen, M. K., & Rasku-Puttonen, H. (2018). Quality of educational dialogue and association with students' academic performance. *Learning and Instruction*, 55, 67-79.
- Mutohar, P. M., & Trisniantari, H. E. (2020). The effectiveness of madrasah: analysis of managerial skills, learning supervision, school, culture, and teachers performance. *Malaysian Online Journal of Educational Management*, 8(3), 21-47.
- Murtiningsih, M., Kristiawan, M., & Lian, B. (2019). The correlation between supervision of headmaster and interpersonal communication with work ethos of the teacher. *European Journal of Education Studies*.
- Naveebrahim, A., & Karimi, V. (2006). A study of relationship between triple skills of department chairs and improvement of educational quality. [in Persian]
- Ojaghi, A. (2000). Investigating the Relationship Between Organizational Climate and the Spirituality of Secondary School Students in Malayer. Master's Degree, University of Tehran. [in Persian]



- Okpara, U. G., & Nwabia, T. F. (2022). Factors affecting teachers quality practices in government secondary schools in awka education zone, Anambra state, Nigeria. *Journal of Educational Research & Development*, 5(1).
- Printy, S. (2010). Principals' influence on instructional quality: Insights from US schools. *School Leadership and Management*, 30(2), 111-126. <https://doi.org/10.1080/13632431003688005>
- Qolizadeh, H., Meskini, Sh. (2018). Career motivation in teachers and the investigation of factors affecting it. *The 3rd national conference on strategies to achieve sustainable development in educational sciences and psychology of Iran, Tehran*. [in Persian]
- Rachmawati, Y., & Suyatno, S. (2021). The Effect of Principals' Competencies on Teachers' Job Satisfaction and Work Commitment. *Participatory Educational Research*, 8(1), 362-378.
- Rahmani, M., Karamati, M., and Alizadeh Mousavi, I. (2018). Investigating the effectiveness of mindfulness training on self-efficacy and morale of female teachers in Mashhad city. *Psychological Methods and Models*, 10(36), 176-165. [in Persian]
- Ravari, A., Mirzaei, T., & Vanaki, Z. (2013). The nature of job satisfaction concept: an integrative review of literature. URL: <http://ijnv.ir/article-1-116-en.html>
- Randolph-Robinson, V. T. (2007). Leadership behaviors that contribute to teacher morale.
- Renata, R., Wardiah, D., & Kristiawan, M. (2018). The influence of headmaster's supervision and achievement motivation on effective teachers. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 7(4), 44-49.
- Saatchi, M., Kamkari, K., Askarian, M. (2010). *Psychological tests*. Publishing edit. [in Persian]
- Sabekzahi, M., Bavar, S. (2021). Investigating the necessity and importance of paying attention to educational management. *Quarterly Journal of New Research Approaches in Management and Accounting*, 5(83), 593-573. [in Persian]
- Saraji, F., Paridar, H., Sadat Khakbaz, A. (2017). Explanation of the dimensions of the teaching qualifications of the selected teachers of the second year of secondary school in Hamedan city. *Teaching Research*, 6(3), 64-82. [in Persian]
- Sari, M. (2014). *The effect of innovative teaching method on morale and job performance of middle school literature teachers in Meh and Lat city*. Master's thesis. Faculty of Education and Psychology. Birjand University.
- Sari, D. N., Gunawan, I., & Imron, A. (2020). Relationship Between Managerial Skills and Morale With Teacher Performance: A Regression Analysis. In *6th International Conference on Education and Technology (ICET 2020)* (pp. 125-129). Atlantis Press. <https://doi.org/10.2991/asehr.k.201204.021>
- Shabani Varaki, B., & Hosseingholizadeh, R. (2006). Evaluation of college teaching qualities. *Quarterly journal of Research and Planning in Higher education*, 12(1), 1-21. [in Persian]
- Shah Mohammadi, J., Yazdanseta, F., Rasooli, G., & Serawer, R. (2021). Predicting effectiveness of teachers teaching based on affective well-being and organizational silence components. *Shenakht journal of psychology & psychiatry*, 8(2), 39-50. [10.32598/shenakht.8.2.39](https://doi.org/10.32598/shenakht.8.2.39)
- Shahrakipour, H., rasteghari, M. (2013). The opinions of teachers of religion on the relationship between their teaching quality and students' religious behaviors. *The Journal of New Thoughts on Education*, 8(4), 141-163. [in Persian] [10.22051/jontoe.2013.331](https://doi.org/10.22051/jontoe.2013.331)
- Sebastian, J., Allensworth, E., & Huang, H. (2016). The role of teacher leadership in how principals influence classroom instruction and student learning. *American Journal of Education*, 123(1), 69-108. <https://www.journals.uchicago.edu/doi/full/10.1086/688169>
- Siahaan, A., Pasaribu, M. H., Suparliadi, S., Syahputra, M. R., & Mukhsasin, A. (2022). The Role of The Supervision of The Principal In Improving The Quality of Education in The State Ibtidaiyah Madrasah, Langkat Regency. *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*, 10(02).
- Susanti, S., Wardiah, D., & Lian, B. (2020). Effect of Academic Supervision of School Heads and School Culture on Quality Teaching Teachers. *International Journal of Progressive Sciences and Technologies*, 20(1), 67-77. <https://ijpsat.org/index.php/ijpsat/article/view/1715>
- Tan, C. Y., Liu, P., & Wong, W. L. V. (2020). Different Patterns of Relationships Between Principal Leadership and 15-Year-Old Students' Science Learning: How School Resources, Teacher Quality, and School Socioeconomic Status Make a Difference. *Frontiers in psychology*, 11, 2257.
- Taghipour, H., Keshavarz Lashkanari, R., and Rashidi, A. (2016). Content knowledge of teaching methods and its impact on students' academic progress. *Conference of new researches of Iran and the world in management, economy, accounting and human sciences, period 1*. [in Persian]
- Torkiantabar, M., & Hoseini, M. (2018). The Relationship between Leadership Style of Managers and Teaching Quality of the First Grade Teachers in High Schools of Dorud City. *The Journal of Modern Thoughts in Education*, 13(4), 57-66. Doi: 20.1001.1.20081138.1397.13.4.3.1
- Turkish, M. (1390). *Identifying the role of educational management on the motivation of middle school teachers in Qazvin province*. Master's thesis. Tarbiat Moalem University of Tehran.



- U-Sayee, C. R., & Adomako, E. B. (2021). Supervisory practices and challenges faced by senior high school principals in Greater Monrovia, Liberia: implications for quality education. *Heliyon*, 7(4), e06895. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e06895>
- Werang, B. R., & Lena, L. (2014). Principals' managerial skills, school organizational climate, and teachers' work morale at state senior high schools in Merauke regency-Papua-Indonesia. *International Journal of Science and Research*, 3(6), 691-695.
- Yazdani, S., Dashti, R. M., Afshar, L., Ahmady, S., & Derakhshan, A. (2020). A Study of Necessary Activities for Moving towards Educational Equity in Higher Education. [in Persian]
- Zaboli, R. A., Malmoun, Z., & Hassani, M. (2014). Relationship of factors affecting the quality of teaching: Structural equation modeling. *Education Strategies in Medical Sciences*, 7(5), 315-321. <http://edcbmj.ir/article-1-669-fa.html>
- Zahed babolan, A., rostami, P., kazemi, S. (2021). Investigating the relationship between distributed leadership style and schools effectiveness with mediation teachers job engagement. *Journal Organizational Training Management*, 10 (3), 13-31. URL: <http://journalieaa.ir/article-1-228-fa.html>.



Journal of Management and educational perspective

eISSN: 2676-7821

Volume 4, Issue 2, Summer 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: Iranian Business Management Association

<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

The relationship between information literacy and communication skills of teachers with academic self-efficacy with the moderating role of students' intelligence beliefs	1
Afsaneh Babaei Parsheh, Fatemeh Mosadeghi Nik	
The Effect of Job Security on Organizational Maturity through Knowledge Sharing Mediation (Case study: University of Kurdistan)	21
Masoud Ramrodi, Moslem Mihandoust, Mansour Bakht	
Analysis of effective factors on education administration in the organization with using the SWOT method (A Training-oriented approach)	40
Sajjad Shahsavary	
Explaining the relationship between emotional intelligence and self-management with organizational innovation.....	66
Kobra Eshkor Vakili, Seyed Sadra nojabaei	
Identifying the dimensions and components of fundamental and strategic innovation with fuzzy Delphi technique	85
Emran Bauj Khushmian, Mitra Sadoughi	
Analysis of the use of cooperative education planning in cultural activities	104
Maryam Omidkhoda, Seyed Rasool Toudar	
The mediating role of teachers' teaching spirit in the relationship between managers' supervision skills and teachers' teaching quality (Case study: managers and teachers of Hurand city).....	125
Abbas Najafipour Tabestanagh, Zahra Hosseini, Narmin Faraji, Maedeh Ebrahimi Zahed	



Journal of Management and educational persepective

Volume 4, Issue 2, Summer 2022

The relationship between information literacy and communication skills of teachers with academic self-efficacy with the moderating role of students' intelligence beliefs 1
Afsaneh Babaei Parsheh, Fatemeh Mosadeghi Nik

The Effect of Job Security on Organizational Maturity through Knowledge Sharing Mediation (Case study: University of Kurdistan) 21
Masoud Ramrodi, Moslem Mihandoust, Mansour Bakht

Analysis of effective factors on education administration in the organization with using the SWOT method (A Training-oriented approach) 40
Sajjad Shahsavary

Explaining the relationship between emotional intelligence and self-management with organizational innovation 66
Kobra Eshkor Vakili, Seyedasadra nojabaei

Identifying the dimensions and components of fundamental and strategic innovation with fuzzy Delphi technique 85
Emran Bauj Khushmian, Mitra Sadoughi

Analysis of the use of cooperative education planning in cultural activities 104
Maryam Omidkhoda, Seyed Rasool Toudar

The mediating role of teachers' teaching spirit in the relationship between managers' supervision skills and teachers' teaching quality (Case study: managers and teachers of Hurand city) 125
Abbas Najafipour Tabestanagh, Zahra Hosseini, Narmin Faraji, Maedeh Ebrahimi Zahed