

«نشریه علمی-پژوهشی آموزش و ارزشیابی»

سال هفتم - شماره ۲۷ - پاییز ۱۳۹۳

ص. ص. ۱۱۶-۱۰۳

ارزیابی سطح صلاحیت‌ها و مهارت‌های حرفه‌ای مدیران مدارس ابتدایی و رابطه آن با تعهد و دلبستگی شغلی معلمان

فاطمه اسلامی^۱

امیرحسین محمدداودی^۲

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۳/۰۲/۲۴

تاریخ پذیرش نهایی مقاله: ۱۳۹۳/۱۱/۰۸

چکیده:

این پژوهش به منظور ارزیابی سطح صلاحیت‌ها و مهارت‌های حرفه‌ای مدیران مدارس ابتدایی و رابطه آن با تعهد و دلبستگی شغلی در معلمان انجام شده است. هدف تحقیق، کاربردی و روش انجام آن، توصیفی (همبستگی) بوده است. جامعه آماری پژوهش را کلیه معلمان مقطع ابتدایی شهرستان بهشهر که تعداد آنها ۵۲۲ نفر بوده است، تشکیل داده‌اند. حجم نمونه بر مبنای جدول «مورگان» ۲۲۰ نفر تعیین و نمونه‌ها با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای برحسب نوع مدرسه انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها، پرسشنامه دلبستگی شغلی «لاداهل و کجنز» (۱۹۶۸)، پرسشنامه تعهد شغلی «بلا» (۱۹۹۳) در ابعاد وابستگی حرفه‌ای، وابستگی سازمانی، پایبندی به ارزش‌های کار و مشارکت شغلی و پرسشنامه محقق ساخته مهارت‌های مدیریتی بر مبنای مدل «رابرت کتز» (۱۹۷۴) شامل سه مهارت فنی، انسانی و ادراکی بوده است. مقیاس هر سه پرسشنامه پنج درجه‌ای بوده است. ضریب آلفای به دست آمده برای هر یک از پرسشنامه‌ها به ترتیب برابر با $0/78$ ، $0/82$ و $0/80$ بوده است. داده‌های گردآوری شده به کمک آزمون‌های پارامتریک نظیر t تک‌گروهی، ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون از طریق نرم‌افزار آماری SPSS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است. نتایج به دست آمده وضعیت مدیران مدارس ابتدایی از نظر برخورداری از صلاحیت‌ها و مهارت‌های حرفه‌ای مدیریتی را در حد مطلوب نشان داد. به طوریکه مدیران مدارس ابتدایی مورد مطالعه از مهارت‌های انسانی بیشتر از دو مهارت فنی و ادراکی برخوردار هستند. همچنین، بین سطح برخورداری مدیران از صلاحیت‌ها و مهارت‌های حرفه‌ای مدیریتی با تعهد و دلبستگی شغلی در معلمان رابطه مثبت معنی‌داری وجود دارد. بطوریکه نتایج حاصل از رگرسیون مشخص نموده است که $72/1$ درصد تغییرات تعهد شغلی و $57/8$ درصد تغییرات دلبستگی شغلی معلمان را می‌توان از طریق صلاحیت‌ها و مهارت‌های حرفه‌ای مدیریتی مدیران تبیین نمود.

واژگان کلیدی: مهارت‌های حرفه‌ای مدیران، تعهد شغلی، دلبستگی شغلی.

۱- مدرس دانشگاه آزاد اسلامی واحد الکترونیکی. کارشناس ارشد مدیریت آموزشی. (نویسنده مسئول) feslamieh@hotmail.com

۲- استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساوه. دانشکده علوم انسانی، گروه مدیریت آموزشی، ساوه، ایران.

مقدمه:

یکی از عوامل اساسی و مهم در زندگی کاری اغلب کارکنان سازمان‌ها، دل‌بستگی شغلی است. موضوعی که هم بر فرد و هم بر سازمان تأثیر می‌گذارد. از دید سازمانی، دل‌بستگی شغلی به عنوان کلیدی برای گشودن انگیزش کارمند و افزایش تولید محسوب می‌شود و از دید فردی، کلیدی برای انگیزش عملکرد، رشد فردی و رضایت فرد در محل کار محسوب می‌شود (براون، ۲۰۰۷).

دل‌بستگی شغلی را به عنوان حالت ذهنی مثبت و مرتبط با شغل که با انرژی، فداکاری و جذابیت شغلی، مشخص می‌شود، تعریف نموده‌اند. کارکنان دل‌بسته به شغل، انرژی بسیار زیادی داشته و برای انجام وظایف شغلی خود، شور و اشتیاق کافی دارند. آنها طوری بر کار خود تمرکز داشته و در آن غوطه‌ورند که متوجه گذشت زمان نمی‌شوند (شافلی^۲ و همکاران، ۲۰۰۲).

دل‌بستگی شغلی عبارت است از درجه یا میزانی که شخص، شغلش را معرف خود و کار و عملکردش را موجب سربلندی و کسب حیثیت و اعتبارش می‌داند (رابینز،^۳ ترجمه پارسائیان و اعرابی، ۱۳۸۱). ناتس^۴ (۲۰۰۰) دل‌بستگی شغلی را به عنوان یک متغیر نگرشی پیش‌بینی کننده رفتارهای کاری معرفی می‌کند و آن را عبارت از تعیین هویت فرد به وسیله شغل خود می‌داند. دل‌بستگی شغلی بالا ممکن است به این معنا باشد که فرد به کارش اهمیت داده و شغلش را به عنوان یک وظیفه و مأموریت مهم می‌نگرد (امامی، ۱۳۸۳). واینسکی^۵ و همکاران (۱۹۸۶) دل‌بستگی شغلی را به عنوان عنصری از فرآیند اجتماعی شدن کارمندان سازمان می‌دانند. افراد دل‌بسته به شغل، تمایل دارند پیوندهای عاطفی قوی با سازمان داشته باشند و همین امر باعث می‌شود تا نسبت به دیگر افراد، کمتر به ترک سازمان بیاورند (هالبرگ^۶ و شافلی، ۲۰۰۶، نقل از حجازی و همکاران، ۱۳۹۱). طبق یافته‌های براون (۱۹۹۶) احساس موفقیت کارمندان اثر مثبت و مستقیمی بر روی سطح دل‌بستگی شغلی آنان دارد.

افرادی که به شغل خود دل‌بسته می‌شوند در کارشان پتانسیلی برای ارضای نیازهای سطح بالای روانشناختی خود مثل رشد، پیشرفت، معنی‌داری، شناسایی و ایمنی می‌یابند. در حقیقت، دل‌بستگی شغلی عملکرد افراد را به وسیله برانگیختن آنها به اعمال تلاش بیشتر و استفاده از خلاقیت‌شان برای حل مشکلات و هوشمندانه کار کردن، افزایش می‌دهد (براون، ۲۰۰۷).

مک‌گرگور^۷ (۱۹۶۰) مطرح می‌کند که نحوه رفتار مدیران و سرپرستان با کارکنان، نقش بسیار مهمی در دل‌بستگی شغلی کارکنان ایفا می‌نماید. پیش فرض نظریه مک‌گرگور این است که کارکنان ذاتاً تمایلی بر انجام کار ندارند و بنابراین باید آنها را به اجبار وادار به کار کرد. علاوه بر آن، کارکنان از مسئولیت اجتناب

1- Brown
2- Schaufeli
3- Robins
4- Knatts
5- Vabinski
6- Hallberg
7- McGregor

می‌کنند و فقط به دنبال امنیت هستند. از طرفی دیگر، تمایل به کار برای کارکنان یک امر طبیعی است، بنابراین باید بدون استفاده از تنبیه، آنها را به انجام کارها به شیوه‌ای درست و کارآمد، تشویق کرد و باید دانست که کارکنان، از پذیرش مسئولیت، استقبال می‌کنند. آرجریس^۱ (۱۹۶۴) نیز مسئولیت ایجاد دلبستگی شغلی در کارکنان را بیشتر به سازمان‌ها محول می‌کند. وی مطرح می‌کند که سازمان‌ها با به کار بردن کنترل‌های بیش از حد و انتظارات نامناسب به جای زمینه‌سازی برای رشد کارکنان، زمینه را برای عدم دلبستگی آنها فراهم می‌کنند. در نتیجه، افراد از لحاظ روانشناختی، بیمار می‌شوند، به جای اینکه بتوانند راهی برای سازگاری با موقعیت پیدا کنند. گاهی این شیوه سازگاری به صورتی است که باعث ایجاد ضرر و زیان برای اهداف سازمان می‌شود که از جمله آنها کاهش دلبستگی شغلی کارکنان و کار کردن در سطح پایین‌تر از حد استاندارد می‌باشد (باقری، ۱۳۸۸).

محققانی همچون راندل و کوت^۲ (۱۹۹۱) اذعان نموده‌اند که دلبستگی شغلی پیش‌درآمد یا پیش‌نیاز تعهد شغلی است. آنها، دلبستگی شغلی را به عنوان یک متغیر تعدیل‌کننده روابط میان نگرش‌های مختلف از جمله اخلاق کاری، تعهد حرفه‌ای و تعهد شغلی تعریف کرده‌اند. به ویژه اینکه دلبستگی شغلی روی تعهد شغلی اثر مستقیم می‌گذارد. از دیدگاه این دو پژوهشگر، رابطه بین دلبستگی شغلی و تعهد شغلی مبتنی بر تئوری مبادله اجتماعی است؛ زیرا افراد تمایل دارند با کسانی ارتباط دوجانبه برقرار کنند که از آنها منتفع شوند. تجارب کاری مثبت کارمندان نیز در گرو تلاش‌های سازمان است زیرا کارمندی که دلبستگی شغلی بالایی داشته باشند هویت سازمانی آنها افزایش می‌یابد و در نتیجه تعهدشان به شغل و سازمان‌شان بیشتر می‌شود (ابطحی و مولایی، ۱۳۸۵).

هووبرمن^۳ (۱۹۹۳) اذعان می‌نماید که تعهد شغلی معلمان، یکی از مهمترین و حیاتی‌ترین عوامل موفقیت تحصیلی دانش‌آموزان است. تعهد شغلی فرد به معنی وظایف و مسئولیت‌های شغلی و انجام درست و معقول کار است. به گونه‌ای که حتی اگر ناظری نیز بر کار فرد نظارت نداشته باشد، او در انجام امور محوله خود کوتاهی نکند (گمینیان و همکاران، ۱۳۸۳). تعهد شغلی دارای ابعاد یا متغیرهایی است که به عنوان عوامل تعیین‌کننده در تعهد شغلی محسوب می‌گردند. این ابعاد چهارگانه عبارتند از:

۱- وابستگی حرفه‌ای: که بر علاقه و رضایت فرد شاغل از شغلش.
 ۲- وابستگی سازمانی: که مصداق ارتباط روحی، عقلانی و دلدادگی به اهداف و رسالت‌های سازمان است.

۳- پایبندی به ارزش‌های کار: که بر میل و اشتیاق بیشتر فرد نسبت به شغل خود و انتظاراتی که دیگران از شغل او دارند، دلالت دارد.

1- Argyris
 2- Randek & Koot
 3- Huberman

۴- مشارکت شغلی: که شامل درگیری و اشتیاق افراد برای پاسخگویی به خواسته‌هایی است که از شغل آنان انتظار می‌رود (طوسی، ۱۳۷۹).

مرور تحقیقات انجام شده حاکی از آن است که مدیریت منابع انسانی، نقش بسیار مهمی بر افزایش یا کاهش تعهد و دلبستگی شغلی کارکنان سازمان دارد (راشینی،^۱ ۲۰۱۲؛ آکروید^۲ و همکاران، ۲۰۰۹؛ استیرر^۳ و همکاران، ۲۰۰۸؛ ونکیسیا،^۴ ۲۰۰۸؛ فربد و همکاران، ۱۳۸۸).

مدیریت، عضو اصلی و حیات‌بخش هر سازمان است و به قول آلفرد مارشال^۵ اقتصاددان انگلیسی، اگر تمام سرمایه‌ها و ابزارهای تولید در جهان به یکباره نابود شوند، ولی علم و هنر مدیریت باقی بماند؛ تولید، توسعه و پیشرفت همچنان ادامه خواهد داشت (بیان، ۱۳۷۴). چنانچه در رأس سازمان‌ها، مدیرانی کارآمد، شایسته، ماهر، باتجربه و کاملاً آگاه به اصول و فنون مدیریت قرار گیرند، موفقیت سازمان‌ها در رسیدن به اهداف خود، تضمین خواهد شد (مینتر،^۶ ۱۹۹۸، نقل از ایمانی، ۱۳۹۱). کارآیی و عملکرد مدیران به ویژه در نظام‌های آموزشی، مستلزم استفاده از مهارت‌ها و صلاحیت‌های حرفه‌ای مدیریتی است. رویکرد مهارتی به مدیریت با طبقه‌بندی مهارت‌های سه‌گانه رابرت کتز^۷ (۱۹۷۴) آغاز شده است. وی، سه نوع مهارت را برای مدیران سازمان‌ها لازم و ضروری می‌داند:

۱- مهارت‌های فنی: به توانایی به کار بردن فنون، وسایل و ابزار مورد نیاز برای انجام وظایف خاصی که از راه تجربه و آموزش به دست آمده باشد، اطلاق می‌شود. این مهارت شامل دانش، فنون و روش‌های برنامه‌ریزی، بودجه‌بندی، کنترل، حسابداری، امور مالی، کارگزینی، کارپردازی و... است (سیدجوادی، ۱۳۸۶).

۲- مهارت‌های انسانی: به معنای داشتن توانایی و قدرت تشخیص در زمینه ایجاد تفاهم، همکاری و انجام دادن کار به وسیله دیگران و فعالیت مؤثر به عنوان عضو گروه بیان کرده‌اند که شامل درک و فهم، انگیزش و به کار بردن رهبری مؤثر است (هرسی و بلانچارد^۸، ترجمه کبیری، ۱۳۷۵). شاخص‌های مهم روابط انسانی عبارتند از: درک نیازها و استعدادها، درک تفاوت‌های فردی، درک مشکلات و مشکل‌شناسی، احترام به شخصیت دیگران، دوست داشتن دیگران، توان برقراری ارتباط، گوش دادن، خودشناسی و شناخت دیگران، خودکنترلی، تامین بهداشت روانی، درک موقعیت فرد، بیان عواطف و احساسات، جو مناسب سازمانی و... (میرکمالی، ۱۳۸۳).

1- Roshini
2- Akroyd
3- Steyrer
4- Wenxia
5- Alfered Marshal
6- Minter
7- Robert Katz
8- Hersey & Blanchard

۳- مهارت‌های ادراکی (مفهومی): یعنی، توانایی ذهنی برای درک و تجزیه و تحلیل پیچیدگی‌های سازمان و فهم همه عناصر و اجزای تشکیل دهنده کار و فعالیت سازمانی به صورت یک کل واحد (سیستم). به عبارت دیگر، توانایی درک و تشخیص اینکه کارکردهای گوناگون سازمان به یکدیگر وابسته بوده و تغییر در هر یک از بخش‌ها، الزامات بخش‌های دیگر را تحت تاثیر قرار می‌دهد. آگاهی از این روابط و شناخت اجزا و عناصر مهم در موقعیت‌های مختلف، مدیر را قادر می‌سازد که مسایل و مشکلات را تشخیص داده و به طریقی تصمیم‌گیری یا اقدام کند که موجبات اثربخشی سازمان و رضایت کارکنان آن را فراهم نماید. تفکر نظام مند، ادراک و تصمیم‌گیری از اجزای اساسی مهارت‌های ادراکی هستند (علاقه‌بند، ۱۳۸۶).

پژوهش‌های مختلفی در زمینه متغیرهای تحقیق، در داخل و خارج از کشور انجام شده است که هر یک از منطری متفاوت به بررسی آنها پرداخته و به نتایج متفاوتی نیز دست یافته‌اند. بطوریکه از بین آنها جوکار و عقیفیان (۱۳۹۲) در بررسی رابطه تعهد شغلی و رضایت شغلی کتابداران نشان دادند که بین تعهد شغلی و متغیرهای تعلق خاطر و رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد. ایمانی (۱۳۹۱) پژوهشی را با هدف تبیین رابطه مهارت‌های مدیریتی مدیران با جو سازمانی مدارس و رضایت شغلی معلمان از دیدگاه معلمان انجام داده است. نتایج به دست آمده حاکی از آن بوده است که بین مهارت‌های مدیریتی با جو سازمانی و رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد و ابعاد مهارت‌های مدیریتی قادر به پیش‌بینی جو سازمانی و رضایت شغلی می‌باشند.

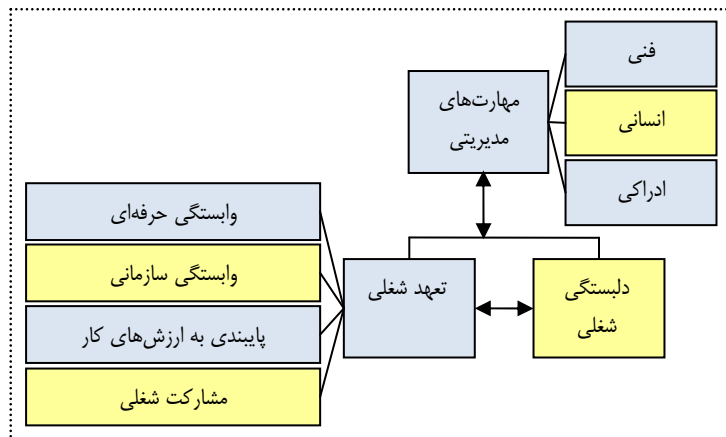
حجازی و همکاران (۱۳۹۱) در بررسی رابطه بین نگرش شغلی، احساس کارآمدی و کارآمدی جمعی با تعهد شغلی معلمان، به وجود رابطه معنی‌دار بین متغیرهای ذکر شده، اذعان نموده‌اند. قربانی و همکاران (۱۳۹۱) پژوهشی را با هدف بررسی رابطه بین شفافیت نقش و تعهد شغلی مسئولین گروه شعب بانک کشاورزی تهران انجام داده‌اند. نتایج به دست آمده نشان داده است که بین هر دو متغیر در جامعه مورد مطالعه، رابطه معنی‌داری وجود دارد. رجایی‌پور و بهرامی (۱۳۸۷) در مطالعه‌ای که به منظور بررسی رابطه شفافیت نقش و تعهد شغلی کارکنان دانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی اصفهان انجام داده‌اند، بین شفافیت نقش با کلیه ابعاد چهارگانه تعهد شغلی (وابستگی حرفه‌ای، وابستگی سازمانی، پایبندی به ارزش‌های کار و مشارکت شغلی) ارتباط معنادار و مثبت مشاهده نموده‌اند. ستاری و واعظی (۱۳۸۴) در بررسی میزان مهارت‌های مدیران از نظر معلمان دبیرستان‌های پسرانه دولتی شهر تهران نشان دادند که اکثر مدیران مدارس دارای مهارت‌های مدیریتی در حد زیاد هستند.

ونکیسیا (۲۰۰۸) در بیان نتایج تحقیق خود بیان داشته است که بین عوامل مدیریت و دلبستگی شغلی همبستگی معنی‌دار وجود دارد. نتایج حاصل از تحقیق ژانگ^۱ (۲۰۰۸) بین یادگیری کارکنان هدف‌گرا با انگیزش درونی و دلبستگی شغلی ارتباط مثبت نشان داده است.

مک‌ماهان^۱ (۲۰۰۷) در پژوهشی تحت عنوان بررسی رابطه بین تعهد سازمانی، تعهد رابطه‌ای و دلبستگی شغلی به این نتیجه رسیدند که بین شیوه دلبستگی شغلی و تعهد عاطفی و هنجاری، رابطه معنی‌داری وجود دارد (نقل از عسگری و پورتراب، ۱۳۸۷). عبدالله^۲ (۲۰۰۷) در پژوهشی که به بررسی تأثیر رضایت شغلی بر تعهد شغلی در بین کارکنان مؤسسات تولیدی در مالزی پرداخت، به وجود رابطه قوی بین دو متغیر دست یافت. اورن^۳ و همکاران (۲۰۰۷) در بیان نتایج به دست آمده از تحقیق خود اذعان داشته‌اند که بین رفتار صمیمانه سرپرستان با تعهد شغلی کارکنان رابطه معنی‌دار وجود دارد و این نحوه ارتباط، یکی از عوامل مؤثر بر تعهد شغلی کارکنان است.

کیفیت مدیریت فعالیت‌های آموزشی، مهمترین شاخص سطح کفایت و کارآمدی کل برنامه‌های آموزشی بشمار می‌رود؛ زیرا مدیریت با نقش نافذ و مؤثری که در امر هدایت و رهبری فراگردهای آموزش و پرورش در جهت هدف‌های آن دارد، بالقوه می‌تواند هم موجب تقویت و تجهیز و پیشرفت سیستم آموزشی و هم موجب تزلزل و از هم پاشیدگی آن شود. همین نقش پراهمیت در آموزش و پرورش، دقت و توجه بیشتری را از لحاظ انتخاب، جذب و نگهداری و بکارگماشتن مدیران آموزشی ایجاب می‌کند. مرور پیشینه تحقیقاتی ارائه شده، حاکی از آن است که مدیریت در سازمان، نقش بسیار مهم و اساسی در ایجاد تعهد و دلبستگی شغلی در کارکنان دارد. بر این اساس، پژوهش حاضر بر آن است تا به ارزیابی سطح صلاحیت‌ها و مهارت‌های حرفه‌ای مدیران مدارس ابتدایی و رابطه آن با تعهد و دلبستگی شغلی در معلمان از طریق چهارچوب نظری ارائه شده (شکل ۱) که منجر به طرح چهار سؤال زیر گشته است، بپردازد:

- ۱- وضعیت مدیران مدارس ابتدایی از نظر برخورداری از صلاحیت‌ها و مهارت‌های حرفه‌ای مدیریتی چگونه است؟
- ۲- چه رابطه‌ای بین سطح برخورداری مدیران از صلاحیت‌ها و مهارت‌های حرفه‌ای مدیریتی با تعهد شغلی در معلمان وجود دارد؟
- ۳- چه رابطه‌ای بین سطح برخورداری مدیران از صلاحیت‌ها و مهارت‌های حرفه‌ای مدیریتی با دلبستگی شغلی در معلمان وجود دارد؟
- ۴- تا چه اندازه می‌توان تعهد و دلبستگی شغلی معلمان را از طریق صلاحیت‌ها و مهارت‌های حرفه‌ای مدیریتی مدیران پیش‌بینی نمود؟



شکل شماره ۱: چارچوب مفهومی تحقیق

روش پژوهش

این تحقیق به لحاظ هدف، کاربردی و روش انجام آن، توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری آن را کلیه معلمان مقطع ابتدایی شهرستان بهشهر به تعداد ۵۲۲ نفر تشکیل داده‌اند. حجم نمونه مطابق با جدول «کرجسی و مورگان» ۲۲۰ نفر برآورد شد که این تعداد با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای برحسب نوع مدرسه از بین جامعه آماری انتخاب شده‌اند (جدول ۱). برای گردآوری اطلاعات، از سه پرسشنامه در مقیاس پنج درجه‌ای استفاده شده است که هر یک به شرح زیر می‌باشد:

۱- پرسشنامه دلبستگی شغلی توسط «لاداهل و کجنر»^۱ (۱۹۶۸) طراحی شده است. یک نمونه سؤال این پرسشنامه به این صورت است که «وقتی صبح‌ها سر کار حاضر می‌شوم، واقعاً احساس آرامش به من دست می‌دهد». کامکار و مدنی (۱۳۸۹) ضریب پایایی این پرسشنامه را ۰/۸۶ گزارش نموده‌اند. در این تحقیق، ضریب به دست آمده برابر با ۰/۷۸ بوده است.

۲- پرسشنامه تعهد شغلی توسط «بلا»^۲ (۱۹۹۳) در چهار بُعد وابستگی حرفه‌ای، وابستگی سازمانی، پایبندی به ارزش‌های کار و مشارکت شغلی طراحی شده است. یک نمونه سؤال این پرسشنامه به این صورت است که «اگر بتوانم، برای سالیان دراز در این شغل می‌مانم». بنی‌طبا و همکاران (۱۳۸۸) ضریب پایایی این پرسشنامه را ۰/۸۹ و گمینیان و همکاران (۱۳۸۳) برابر با ۰/۸۲ گزارش نموده‌اند. در این تحقیق، ضریب به دست آمده برابر با ۰/۷۸ بوده است.

۳- پرسشنامه مهارت‌های مدیریتی بر مبنای مدل «رابرت کتز» (۱۹۷۴) شامل سه مهارت فنی، انسانی و ادراکی توسط محقق، طراحی شده است. یک نمونه سؤال این پرسشنامه به این صورت است که «مدیر ما، برای تفاوت‌های فردی کارکنان خود، احترام قائل است». روایی پرسشنامه از لحاظ صوری و محتوایی

1- Lodahl & Kejner

2- Blau

بررسی و مورد تأیید قرار گرفته است. ضریب پایایی آن نیز از طریق محاسبه آلفای کرونباخ، برابر با ۰/۸۰ برآورد شده است.

برای تجزیه و تحلیل داده‌های حاصل از اجرای پرسشنامه‌های تحقیق، متناسب با موضوع و سؤال‌های تحقیق از روش‌های آمار استنباطی همچون آزمون t تک‌گروهی، ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون از طریق نرم‌افزار آماری SPSS استفاده شده است.

جدول ۱: توزیع جامعه و نمونه تحقیق بر حسب نوع مدرسه

مدرسه	حجم جامعه	حجم نمونه	درصد
دخترانه	۱۹۲	۸۱	۳۷
پسرانه	۲۲۷	۹۵	۴۳
مختلط	۱۰۳	۴۴	۲۰
جمع	۵۲۲	۲۲۰	۱۰۰

یافته‌ها

سؤال ۱: وضعیت مدیران مدارس ابتدایی از نظر برخورداری از صلاحیت‌ها و مهارت‌های حرفه‌ای مدیریتی چگونه است؟

با توجه به جدول شماره ۲ چون t‌های محاسبه شده (۸/۸۲، ۱۱، ۹) با درجه آزادی ۲۱۹ برای آزمون‌های دو دامنه در سطح ۰/۰۵ بزرگتر از مقدار بحرانی t (۱/۹۶) می‌باشند، بنابراین فرض صفر مبنی بر عدم تفاوت بین میانگین‌های مشاهده شده و میانگین جامعه (۳) رد می‌شود و با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت که میانگین نمونه‌ها بزرگتر از میانگین جامعه است. در نتیجه، وضعیت مدیران مدارس ابتدایی از نظر برخورداری از صلاحیت‌ها و مهارت‌های حرفه‌ای مدیریتی در حد مطلوبی می‌باشد.

جدول ۲: آزمون t تک‌گروهی جهت بررسی وضعیت مدیران مدارس ابتدایی از نظر برخورداری از صلاحیت‌ها و مهارت‌های حرفه‌ای مدیریتی

مهارت‌های مدیریتی	میانگین	انحراف استاندارد	t	df	Sig
فنی	۳/۵۳	۰/۸۹۹	۸/۸۲	۲۱۹	۰/۰۰۰
انسانی	۳/۶۱	۰/۸۱۷	۱۱	۲۱۹	۰/۰۰۰
ادراکی	۳/۴۹	۰/۸۱۶	۹	۲۱۹	۰/۰۰۰

سؤال ۲: چه رابطه‌ای بین سطح برخورداری مدیران از صلاحیت‌ها و مهارت‌های حرفه‌ای مدیریتی با تعهد شغلی در معلمان وجود دارد؟

با توجه به جدول شماره ۳ چون سطوح معنی‌داری محاسبه شده تماماً کوچک‌تر از ۰/۰۵ می‌باشند، می‌توان نتیجه گرفت که رابطه مثبت معنی‌داری بین سطح برخورداری مدیران از صلاحیت‌ها و مهارت‌های حرفه‌ای مدیریتی با تعهد شغلی در معلمان مورد مطالعه وجود دارد.

جدول ۳: نتایج ضریب همبستگی پیرسون بین مهارت‌های حرفه‌ای مدیریتی با تعهد شغلی در معلمان

مهارت‌ها	شاخص‌ها	وابستگی حرفه‌ای	وابستگی سازمانی	پایبندی به ارزش‌های کار	مشارکت شغلی
فنی	همبستگی پیرسون	۰/۵۴۱	۰/۳۵۸	۰/۳۸۳	۰/۴۷۹
	Sig	۰/۰۰۰	۰/۰۰۱	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
انسانی	همبستگی پیرسون	۰/۵۳۴	۰/۴۹۵	۰/۴۷۴	۰/۴۳۸
	Sig	۰/۰۰۰	۰/۰۰۱	۰/۰۰۰	۰/۰۰۲
ادراکی	همبستگی پیرسون	۰/۵۴۳	۰/۵۲۸	۰/۴۷۶	۰/۵۶۸
	Sig	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰

سؤال ۳: چه رابطه‌ای بین سطح برخورداری مدیران از صلاحیت‌ها و مهارت‌های حرفه‌ای مدیریتی با دلبستگی شغلی در معلمان وجود دارد؟

با توجه به جدول شماره ۴ چون سطوح معنی‌داری محاسبه شده تماماً کوچک‌تر از ۰/۰۵ می‌باشند، می‌توان نتیجه گرفت که رابطه مثبت معنی‌داری بین سطح برخورداری مدیران از صلاحیت‌ها و مهارت‌های حرفه‌ای مدیریتی با دلبستگی شغلی در معلمان مورد مطالعه وجود دارد.

جدول ۴: نتایج ضریب همبستگی پیرسون بین مهارت‌های حرفه‌ای مدیریتی با دلبستگی شغلی در معلمان

مهارت‌های مدیریتی	شاخص‌ها	دلبستگی شغلی
فنی	همبستگی پیرسون	۰/۶۱۳
	Sig	۰/۰۰۰
انسانی	همبستگی پیرسون	۰/۶۳۶
	Sig	۰/۰۰۰
ادراکی	همبستگی پیرسون	۰/۵۴۷
	Sig	۰/۰۰۰

سؤال ۴: تا چه اندازه می‌توان تعهد و دلبستگی شغلی معلمان را از طریق صلاحیت‌ها و مهارت‌های حرفه‌ای مدیریتی مدیران پیش‌بینی نمود؟

با توجه به جدول شماره ۵ ضریب تعیین اصلاح شده برای تعهد شغلی برابر با ۰/۷۲۱ و برای دلبستگی شغلی برابر با ۰/۵۷۸ می‌باشد. این مقادیر نشان می‌دهند که ۷۲/۱ درصد تغییرات تعهد شغلی معلمان و نیز ۵۷/۸ درصد تغییرات دلبستگی شغلی معلمان را می‌توان از طریق صلاحیت‌ها و مهارت‌های حرفه‌ای مدیریتی مدیران تبیین نمود.

جدول ۵: خلاصه مدل رگرسیون بین صلاحیت‌ها و مهارت‌های حرفه‌ای مدیریتی مدیران با تعهد و دلبستگی شغلی معلمان

مدل	ضریب تعیین	مجدور ضریب تعیین	ضریب اصلاح شده	خطای برآورد
تعهد شغلی	۰/۸۵۲	۰/۷۲۵	۰/۷۲۱	۰/۳۵۹
دلبستگی شغلی	۰/۷۶۴	۰/۵۸۴	۰/۵۷۸	۰/۴۷۹

با توجه به جدول شماره ۶ مقدار F محاسبه شده برای مؤلفه تعهد شغلی ۱۹۰ و برای مؤلفه دلبستگی شغلی ۱۰۱ با درجه آزادی ۲۱۹ بزرگتر از مقدار بحرانی F (۲/۶۰) می‌باشد. در نتیجه با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت که بین متغیرهای تحقیق رابطه معنی‌داری وجود دارد و این ارتباط ناشی از شانس و یا تصادفی نیست.

جدول ۶: آزمون F برای معنی‌داری رگرسیون و رابطه خطی بین صلاحیت‌ها و مهارت‌های حرفه‌ای مدیریتی مدیران با تعهد و دلبستگی شغلی معلمان

مدل	مجموع مجذورات	df	مجذور میانگین	F	Sig
رگرسیون	۷۳/۸۹	۳	۲۴/۶۳		
تعهد شغلی	۲۷/۹۸	۲۱۶	۰/۱۳۰	۱۹۰	۰/۰۰۰
کل	۱۰۱/۸۷	۲۱۹			
رگرسیون	۶۹/۶۶	۳	۲۳/۲۲		
دلبستگی شغلی	۴۹/۵۸	۲۱۶	۰/۲۳۰	۱۰۱	۰/۰۰۰
کل	۱۱۹/۲۵	۲۱۹			

با توجه به جدول شماره ۷ مهارت انسانی با ضریب بتای ۰/۴۳۲ بیشترین سهم را در پیش‌بینی تعهد شغلی معلمان و مهارت فنی با ضریب ۰/۳۸۴ بیشترین سهم را در پیش‌بینی دلبستگی شغلی معلمان دارد.

جدول ۷: نتایج رگرسیون چند متغیره

مدل	تعهد شغلی			دلبستگی شغلی		
	بتا	t	Sig	بتا	t	Sig
ثابت	۵/۷۴		۰/۰۰۰		۶	۰/۰۰۰
مهارت فنی	۰/۳۲۹	۶/۵۸	۰/۰۰۰	۰/۳۸۴	۶/۲۵	۰/۰۰۰
مهارت انسانی	۰/۴۳۲	۸/۸۳	۰/۰۰۰	۰/۳۲۲	۵/۳۳	۰/۰۰۰
مهارت ادراکی	۰/۲۲۷	۳/۸۱	۰/۰۰۰	۰/۱۸۳	۲/۴۹	۰/۰۱۳

بحث و نتیجه‌گیری

بر اساس تحلیل‌های صورت گرفته، اولین یافته پژوهش نشان داد که وضعیت مدیران مدارس ابتدایی از نظر برخورداری از صلاحیت‌ها و مهارت‌های حرفه‌ای مدیریتی در حد مطلوبی می‌باشد. به طوریکه مدیران مدارس ابتدایی مورد مطالعه از مهارت‌های انسانی بیشتر از دو مهارت فنی و ادراکی برخوردار هستند. همسو با نتیجه به دست آمده می‌توان به نتایج تحقیقات ستاری و واعظی (۱۳۸۴) که در پژوهش خود به نتایج مشابهی دست یافتند، اشاره نمود.

دومین یافته پژوهش، حاکی از وجود رابطه مثبت معنی‌دار بین سطح برخورداری مدیران از صلاحیت‌ها و مهارت‌های حرفه‌ای مدیریتی با تعهد شغلی در معلمان مورد مطالعه بود. بطوریکه ۷۲/۱ درصد تغییرات

تعهد شغلی معلمان را می‌توان از طریق صلاحیت‌ها و مهارت‌های حرفه‌ای مدیریتی مدیران تبیین نمود. همسو با نتیجه به دست آمده می‌توان به نتایج تحقیقات جوکار و عفیفیان (۱۳۹۲)، قربانی و همکاران (۱۳۹۱)، حجازی و همکاران (۱۳۹۱)، فرید و همکاران (۱۳۸۸)، رجایی‌پور و بهرامی (۱۳۸۷)، گمینیان و همکاران (۱۳۸۳)، راشینی (۲۰۱۲)، آکروید و همکاران (۲۰۰۹)، استیرر و همکاران (۲۰۰۸)، عبدا... (۲۰۰۷)، اورن و همکاران (۲۰۰۷)، کارسون^۱ (۱۹۹۹) که هر یک در پژوهش‌های خود به نتایج مشابهی دست یافتند، اشاره نمود.

یافته دیگر پژوهش حاکی از آن بود که بین سطح برخورداری مدیران از صلاحیت‌ها و مهارت‌های حرفه‌ای مدیریتی با دلبستگی شغلی در معلمان مورد مطالعه رابطه مثبت معنی‌داری وجود دارد و ۵۷/۸ درصد تغییرات دلبستگی شغلی معلمان را می‌توان از طریق صلاحیت‌ها و مهارت‌های حرفه‌ای مدیریتی مدیران تبیین نمود. همسو با نتیجه به دست آمده می‌توان به نتایج تحقیقات ایمانی (۱۳۹۱)، راشینی (۲۰۱۲)، ونکیسیا (۲۰۰۸)، ژانگ (۲۰۰۸)، مک‌ماهان (۲۰۰۷) که هر یک در پژوهش‌های خود به نتایج مشابهی دست یافتند، اشاره نمود.

در تبیین یافته‌های به دست آمده باید اذعان نمود که مدیران مدارس، هر چه بیشتر از مهارت‌های مدیریتی در سطح فنی، برخوردار باشند، وابستگی حرفه‌ای در معلمان افزایش می‌یابد. زمانی که مدیر، یک فرد تکنیکی در کار و حرفه خود باشد و بتواند از ابزارهایی که هر لحظه جدیدتر و بروزتر می‌شوند، در جهت بهبود و سرعت‌بخشی در به انجام رساندن کارهای مدرسه، بهره‌گیرد، علاقه، رضایت و دلبستگی معلمان به شغلشان بیشتر و بیشتر می‌شود. در رابطه با مهارت انسانی یک فرد دارای سمت مدیریت باید اظهار نمود که فرهنگ رایج امروز، بیش از گذشته، می‌طلبد که مدیران سازمان‌ها در کنار مهارت‌های فنی و ادراکی که لازمه مدیریت صحیح است، به پرورش و تقویت مهارت‌های انسانی در خود بیشتر توجه نمایند. کارمندان، به ویژه معلمان، نیاز به آن دارند که توسط مدیرشان مورد حمایت عاطفی قرار گرفته، درک شده و مورد احترام قرار گیرند و مدیر با این مهارت خود، می‌تواند میزان کارایی و اثربخشی معلم را در نظام آموزشی ارتقا بخشد. مهارت‌های ادراکی، مهمترین توانایی مدیر جهت سوق دادن سازمان به سمت بهره‌وری است. بنابراین، مدیر باید درک کاملی از وضعیت کنونی، محیط در حال تغییر، هدفی که سازمان می‌خواهد به آن دست یابد و در نهایت، توانایی تصمیم‌گیری صحیح بر مبنای عقلانیت، داشته باشد؛ تا از این طریق، موجبات تعهد و دلبستگی شغلی بیشتر در معلمان را افزایش دهد. بنا بر مطالب ذکر شده، پیشنهاد می‌شود تا مدیران، معلمان را به عنوان افرادی که هر یک، در کنار وظایف شغلی‌شان، مسئولیت‌ها و نقش‌های دیگری که بیشتر آنها جنبه خصوصی و خانوادگی دارد، بنگرند و علاوه بر احترام گذاشتن به تفاوت‌هایی که در هر یک از آنها به واسطه خصیصه انسان بودن‌شان وجود دارد، سعی در همدلی و درک متقابل آنها داشته باشند و در صورت نیاز، دستگیر و کمک

کننده باشند. از آنجایی که ابزارهای الکترونیکی، روز بروز جدیدتر می‌شوند و انجام کارها را با سرعت و دقت بیشتری انجام می‌دهند، پیشنهاد می‌شود تا دوره‌های آشنایی با ابزارهای اطلاعاتی مختلف، حسب نیاز مدارس، برای مدیران از طرف آموزش و پرورش، برگزار شود.

منابع

- ابطحی، سیدحسین؛ مولایی، ناصر (۱۳۸۵). رابطه میان تعهد حرفه‌ای و سازمانی. *ماهنامه تدبیر*. سال ۱۷. شماره ۱۷۷. صص ۶۱-۵۶.
- امامی، فرشاد (۱۳۸۳). *بررسی رابطه تعهد سازمانی و دلبستگی شغلی و مقایسه آن بین دبیران مرد تربیت بدنی آموزشگاه‌های نواحی هفت‌گانه مشهد*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی واحد مشهد.
- ایمانی، جواد (۱۳۹۱). تبیین رابطه مهارت‌های مدیریتی مدیران با جو سازمانی مدارس و رضایت شغلی معلمان از دیدگاه معلمان. *فصلنامه علوم تربیتی*. سال ۵. شماره ۱۷. صص ۷۳-۴۵.
- باقری، علیرضا (۱۳۸۸). *بررسی تأثیرات تطابق ادراک شده شخص/شغل، شخص/سازمان و شخص گروه بر انگیزش شغلی عملکرد شغلی و نگرش‌های شغلی (خشنودی شغلی، تعهد سازمانی و دلبستگی شغلی)*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه شهید چمران اهواز.
- بنی‌طبا، سیدمصطفی؛ شاه‌طلبی، بدری؛ کریمی، فریبا (۱۳۸۸). بررسی وضعیت تعهد شغلی و اعتماد درون سازمانی در دبیرستان‌های شهر اصفهان. *فصلنامه علوم تربیتی*. سال ۲. شماره ۷. صص ۹۸-۶۹.
- بیان، حسام‌الدین (۱۳۷۴). *آیین مدیریت*. تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- جوکار، عبدالرسول؛ عقیفیان، فرزانه (۱۳۹۲). رابطه تعهد شغلی و رضایت شغلی کارکنان شاغل در کتابخانه‌ها: مورد مطالعه دانشگاه شیراز. *فصلنامه علوم اجتماعی*. سال ۷. شماره ۲۱. صص ۱۴-۱.
- حجازی، الهه؛ صادقی، ناهید؛ خاکی، سکینه خاتون (۱۳۹۱). رابطه نگرش شغلی، احساس کارآمدی و کارآمدی جمعی با تعهد شغلی معلمان. *فصلنامه نوآوری‌های آموزشی*. سال ۱۱. شماره ۴۲. صص ۲۹-۷.
- رایبیز، استیفن (۱۳۸۱). *مبانی رفتار سازمانی*. (ترجمه: علی پارسائیان و سیدمحمد اعرابی). تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- رجایی‌پور سعید؛ بهرامی، سوسن (۱۳۸۷). رابطه شفافیت نقش و تعهد شغلی کارکنان دانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی اصفهان. *مجله دانشگاه علوم پزشکی شهرکرد*. سال ۲. شماره ۱۰. صص ۳۶-۳۰.
- ستاری، صدرالدین؛ واعظی، مظفرالدین (۱۳۸۴). بررسی میزان مهارت‌های مدیران از نظر معلمان و رابطه آن با پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان دبیرستان‌های پسرانه دولتی شهر تهران. *مجله روانشناسی و علوم تربیتی*. سال ۳۵. شماره ۱. صص ۱۷۶-۱۶۳.
- سیدجوادین، سیدرضا (۱۳۸۶). *مبانی سازمان و مدیریت*. تهران: نشر نگاه دانش.
- طوسی، محمدعلی (۱۳۷۹). *مدیریت و مشارکت کارکنان*. تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- عسگری، پرویز؛ پورتراب، حدیث (۱۳۸۷). رابطه کیفیت زندگی کاری، دلبستگی شغلی و سلامت سازمانی با تعهد سازمانی کارمندان بانک ملی اهواز. *یافته‌های نو در روانشناسی*. دوره ۲. شماره ۸. صص ۱۸-۷.

- علاقه‌بند، علی (۱۳۸۶). مدیریت عمومی. تهران: نشر روان.
- فربد، داریوش؛ بردبار، غلامرضا؛ منصوری، حسین (۱۳۸۸). شناسایی و رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی کارکنان آموزش و پرورش یزد با استفاده از فنون تصمیم‌گیری چند شاخصه. *فصلنامه نوآوری‌های آموزشی*. سال ۸، شماره ۳۱. صص ۱۸۲-۱۴۹.
- قربانی، رحیم؛ نفری، ندا؛ رضایی، سیمین (۱۳۹۱). رابطه میان شفافیت نقش و تعهد شغلی مسئولین گروه شعب بانک کشاورزی تهران. *فصلنامه مدیریت دولتی*. دوره ۴، شماره ۹. صص ۹۸-۸۳.
- کامکار، منوچهر؛ مدنی، الهام (۱۳۸۹). پیش‌بینی تعارض کار/خانواده و دل‌بستگی شغلی بر اساس ابعاد موفقیت کارکنان شبکه بهداشت و درمان شهرستان نطنز. *فصلنامه روانشناسی تربیتی*. سال ۱، شماره ۳. صص ۵۶-۴۷.
- گمینیان، وجیهه؛ رجایی‌پور سعید؛ سلیمی، قربانعلی (۱۳۸۳). بررسی رابطه بین آزادی عمل و تعهد شغلی دبیران مدارس متوسطه شهر اصفهان. *تعلیم و تربیت*. شماره ۷۷. صص ۱۱۲-۹۱.
- میرکمالی، سید محمد (۱۳۸۳). *مبانی مدیریت منابع انسانی*. تهران: نشر یسپرون.
- هرسی، پاول؛ بلانچارد، کنت (۱۳۷۵). *مدیریت رفتار سازمانی*. (ترجمه قاسم کبیری). تهران: جهاد دانشگاهی.
- Abdulla, Moha Asri, Munir Shub, Zikri Muhammad, Hassan Naziri Khalil, Norizan Md. Norm and junaimah jauhar (2007). Employee organizational commitments in smes: Evidence From the manufacturing sector in Malaysia International review. *Journal of Business Research Papers*. 3(2),12-26.
- Akroyd, D., Legg, J., Jackowski, M. B., Adams, R. D. (2009). The impact of selected organizational variables and managerial leadership on radiation therapists' organizational commitment. *Journal of Radiography*. 15(2), 113-12.
- Blau, G.J (1993). Job commitment and organizational commitment as interactive predictors of tardiness and absenteeism. *Journal of Management*. 12,577-584.
- Brown, Steven P. (2007). *Job involvement*. Encyclopedia of Industrial and Organizational Psychology. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Brown, Steven P. (1996). A meta-analysis and review of organizational research on job involvement. *Psychological Bulletin*. 11(2), 235-255.
- Carson Kerry D, (1999). Four commitment profiles and their relationships to empowerment, service recovery, and work attitudes. *Public Personnel Management*. 1(28), 21-29.
- Huberman, M. (1993). *The Lives Teachers*. London. Cassell Villiers House.
- Katz, Robert. (1974). *Skills Of Effective Administrators*. Harvard Business Review.
- Roshini, Rachel (2012). Management Skills and job Satisfaction in Jawaharlal Nehru Technological University. *Journal of Educational leadership*. 1(3), 143-162.
- Schaufeli W, Salanova M, Gonzalez Roma V & Bakker A. (2002). The measurement of engagement and burnout: a confirmative analytic approach. *Journal of Happiness Studies*. 3(1): 71-92.
- Steyrer, J., Schifflinger, M., Lang, R. (2008). Organizational commitment, a missing link between leadership behavior and organizational performance? *Scandinavian Journal of Management*. 24(4), 364-374.
- Vuuren, M. V., Jong, M. D. T., Seydel, E. R. (2007). Direct and indirect effects of supervisor communication on organizational commitment. *Corporate Communications: An International Journal*. 12(2), 116-128.
- Wenxia, B. (2008). Study on the relationship between organizational career management and job involvement. *Front, Bus Res*. 2(1),116-136.

Zhang, K. (2008). *How does goal orientation affect job involvement a dynamics perspective*. International Conference on Management Science and Engineering (15th) Annual Conference Proceedings, ICMSE, Article number.

