

Research Paper

Relationship between managerial skills, job attitude, and basic knowledge and information with Principals Performance Based on the accountability to Environmental Needs with the Mediating Role of Ethical Commitment and Collective Effectiveness

Akbar kazemi¹, Maryam Sameri^{2*}, Javad Keyhan³

1. PhD Students, Department of Education, Urmia Branch, Islamic Azad University, Urmia, Iran.
2. Assistant Professor .Department of Education, Urmia Branch, Islamic Azad University, urmia, Iran.
3. Assistant Professor. Department of Education, Urmia Branch, Islamic Azad University, urmia, Iran

Received: 2020/6/15

Accepted: 2020/12/2

PP:35-49

Use your device to scan and read
the article online



DOI:

10.30495/jedu.2022.25186.5013

Keywords:

Managerial Skills, Job Attitude, Basic Knowledge and Information, Principal Performance Based On Response To Environmental Needs, Ethical Commitment, Collective Effectiveness.

Abstract

Introduction: Accountability is one of the major challenges in management performance. The aim of this study was to analyze the relationship between managerial skills, job attitude, and basic knowledge and information with the performance of principals based on accountability to environmental needs with the mediation of ethical commitment and collective efficiency.

Research methodology: This research, in terms of purpose was an applied research and descriptive correlation in terms of data collection and control of variables. The statistical population of the present study includes all 1200 junior and senior high school principals of Urmia. From this statistical population 300 ones were selected as a sample using Morgan table and relative stratified sampling method. Data collection tools include Standard questionnaires.

Findings: The results showed that there is a positive structural relationship between principals 'skills, job attitude, and basic knowledge and information with principals' performance with the mediating role of ethical commitment and collective efficiency.

Conclusion: it is suggested pay attention to this personal and organizational factors for improve performance of principals based on accountability to environmental needs .

Citation Kazemi, Akbar. Sameri, Maryam. Keyhan, Javad. (2021). relationship between managerial skills, job attitude, and basic knowledge and information with Principals Performance Based on the accountability to Environmental Needs with the Mediating Role of Ethical Commitment and Collective Effectiveness. Journal of New Approaches in Educational Administration; 12(6):35-49

Corresponding author: Maryam Sameri

Address: Faculty Member, Department of Education, Urmia Branch, Islamic Azad University, Urmia, Iran.

Tell: 09149492313

Email: m.sameri@iaymia.ac.ir

Extended Abstract

Introduction:

manager is the cornerstone of any organization. Today, in order to improve the performance of its employees, the performance of managers in the position of accountability must be explained. One of the aspects of responsiveness in management is paying attention to environmental needs. The manager's performance on the basis of responding to environmental needs as the competence of the manager of the organization to understand the internal and external conditions and effective scanning in the environment, so that while meeting the needs on time and taking advantage of environmental opportunities be able to provide their own effectiveness, survival and development, is defined. Various factors affect the performance of managers. the purpose of this study is to answer the question of whether the structural model of the relationship between managerial skills, job attitude and knowledge and basic information with managers' performance based on meeting environmental needs mediated by moral commitment and collective efficiency is really valuable or not.

Method:

The present study is an applied research in terms of purpose. In terms of how to collect data, it is descriptive-correlational and specifically based on structural equation modeling (SEM) by path analysis method. The statistical population of the present study includes all high school principals of the first and second period in the city of Urmia with a number of 1200 people. In order to determine the sample size in this study, Morgan table was used, which based on the sample number table, 300 was obtained. The stratified random sampling method was proportional to the gender of the managers (135 male managers and 155 female managers). Information required for the study obtained using the standardised Questionnaires. (Validity and Reliability of All Tools Approved in foreign

and domestic research. Also, in this study, the validity of the questionnaires was confirmed by confirmatory factor analysis and the reliability of the questionnaire by Cronbach's alpha method for is statistically acceptable. In order to investigate the causal relationships between variables, structural equation modeling method was used by path analysis method using SPSS software version 16 and lisrel version 8.5.

Findings:

Findings of the study showed that individual factors of job attitude, knowledge and basic information, managerial skills, group efficiency and ethical commitment affect the performance of managers based on meeting environmental needs. Also, the mediating role of the group efficiency variable and ethical commitment in the relationships between managers' skills, job attitudes and knowledge and basic information and managers' performance is confirmed. Therefore, the presentation model has a good value and the related results showed that there is a positive structural relationship between individual factors and managers' performance with the mediating role of moral commitment and collective efficiency. Also, the individual factors, both directly and indirectly, through ethical commitment and group efficiency can predict the performance of managers.

Results

According to the results related to the impact of individual and organizational factors on the performance of managers based on responding to environmental needs through group efficiency and ethical commitment, it is suggested that by taking some measures it becomes possible to provide the ground for organizing agreement on organizational goals and the value of informal groups in the organization and gaining the group's trust in collective capabilities, so that the performance of managers can be improved through individual and organizational factors.

روابط مهارت های مدیریتی، نگرش شغلی، دانش و اطلاعات بنیادی با عملکرد مدیران مدارس بر مبنای پاسخگویی به نیازهای محیطی با میانجیگری تعهد اخلاقی و کارآمدی جمعی

اکبر کاظمی^۱، مریم سامری^{۲*}، جواد کیهان^۳

۱. دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، واحد ارومیه، دانشگاه آزاد اسلامی، ارومیه، ایران.

۲. استادیار مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، واحد ارومیه، دانشگاه آزاد اسلامی، ارومیه، ایران.

۳. استادیار برنامه درسی، گروه علوم تربیتی، واحد ارومیه، دانشگاه آزاد اسلامی، ارومیه، ایران.

چکیده

مقدمه و هدف: امروزه پاسخگویی یکی از مهم ترین چالش های مربوط به عملکرد مدیران است. تحقیق حاضر با هدف تحلیل روابط مهارت های مدیریتی، نگرش شغلی و دانش و اطلاعات بنیادی با عملکرد مدیران بر مبنای پاسخگویی به نیازهای محیطی با میانجیگری تعهد اخلاقی و کارآمدی جمعی انجام گرفت

روش شناسی پژوهش: این تحقیق از نظر هدف از نوع تحقیقات کاربردی و از نظر گردآوری داده ها و کنترل متغیرها توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل همه ی مدیران متوسطه دوره اول و دوم شهر ارومیه به تعداد ۱۲۰۰ نفر بود. از این جامعه نمونه ای به حجم ۳۰۰ نفر با استفاده از جدول مورگان با در نظر گرفتن سطح اطمینان ۹۵ درصد به روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای نسبی انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده ها پرسشنامه های استاندارد بود.

یافته ها: نتایج نشان داد بین مهارت های مدیران، نگرش شغلی و دانش و اطلاعات بنیادی با عملکرد مدیران با نقش میانجی تعهد اخلاقی و کارآمدی جمعی یک رابطه ساختاری مثبت وجود دارد

بحث و نتیجه گیری: بر اساس یافته های تحقیق، به منظور ارتقای پاسخگویی مدیران، توجه به عوامل فردی و سازمانی مدارس لازم و ضروری است.

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۳/۲۶

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۹/۱۲

شماره صفحات: ۳۵-۴۹

از دستگاه خود برای اسکن و خواندن مقاله به صورت آنلاین استفاده کنید



DOI:

10.30495/jedu.2022.25186.5013

واژه های کلیدی:

مهارت های مدیریتی، نگرش شغلی، دانش و اطلاعات بنیادی، پاسخگویی به نیازهای محیطی، تعهد اخلاقی، کارآمدی جمعی

استناد: کاظمی، اکبر، سامری، مریم، کیهان، جواد (۱۴۰۰). روابط مهارت های مدیریتی، نگرش شغلی، دانش و اطلاعات بنیادی با عملکرد مدیران بر مبنای پاسخگویی به نیازهای محیطی با میانجیگری تعهد اخلاقی و کارآمدی جمعی، دوماهنامه علمی - پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی. (۱۴۰۰). دوماهنامه علمی - پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی. ۱۲ (۶): ۳۵-۴۹

* نویسنده مسوول: مریم سامری

نشانی: گروه علوم تربیتی، واحد ارومیه، دانشگاه آزاد اسلامی، ارومیه، ایران.

تلفن: ۰۹۱۴۹۴۹۲۳۱۳

پست الکترونیکی: m.sameri@iaurmia.ac.ir

مقدمه

زیربنای هر سازمانی نیروی انسانی آن است و برای موفقیت سازمان‌ها باید از شایسته‌ترین افراد در مناسب‌ترین موقعیت‌های شغلی استفاده کرد. امروزه برای تحول سازمان و بهبود عملکرد کارکنان آن باید به تبیین عملکرد مدیران در جایگاه پاسخگویی به نیازهای سازمان پرداخته می‌شود (Ebrahim Zadeh & Nazem, 2019). یکی از جنبه‌های پاسخگویی در مدیریت توجه به نیازهای محیطی است. عملکرد مدیر بر مبنای پاسخگویی به نیازهای محیطی به عنوان شایستگی مدیر سازمان برای درک شرایط درونی و بیرونی و پوشش اثربخش در محیط، به گونه‌ای که ضمن تأمین به موقع نیازها و بهره‌برداری از فرصت‌های محیط، اثربخشی، بقا و توسعه خود را نیز تأمین کنند، تعریف شده است (Taghi Zadeh, 2012). این سازه مشتمل بر سه بعد مفهومی، ساختاری و عملکرد می‌باشد (Turkzadeh & Razi, 2009; Taghi Zadeh, 2012). بعد مفهومی بر ضرورت و مزایای پاسخگویی به شرایط و اقتضات ناشی از آن در محیط متغیر بیرونی و چالش‌های درونی سازمانی اشاره دارد (Turkzadeh & Razi, 2009). هرگونه جهت‌گیری، ترتیبات و سازوکارهای درونی و محیطی تمهید شده است که منجر به پاسخگویی بموقع و مناسب خواهد شد مربوط به بعد ساختاری است (Turkzadeh & Razi, 2009). منظور از بعد عملکردی مجموعه فعالیت‌ها و اقداماتی است که در جهت پیشبرد و تحقق پاسخگویی به عمل می‌آید (Taghi Zadeh, 2012).

عوامل مختلفی بر عملکرد مدیران تأثیر دارند. یکی از عوامل فردی مؤثر در عملکرد مدیران نگرش شغلی است. نگرش شغلی به عنوان ارزیابی‌های فردی در مورد شغل خود و بیان احساسات، افکار، باورها و دلبستگی به آن شغل تعریف شده است (Judge & Kammeyer-Mueller, 2011). به طور کلی، نگرش شغلی می‌تواند به دو صورت مفهوم سازی گردد، یا به عنوان رضایت شغلی موثری که جزئی از احساس ذهنی عمومی و کلی درباره شغل است (Thompson & Phua, 2012)، یا به عنوان ترکیبی از ارزیابی شناختی از جنبه‌های خاص شغل همچون پرداخت، شرایط، فرصت‌ها و جنبه‌های دیگر یک شغل خاص (Park and Harrison, Newman & Roth, 2006). park (2017) معتقد است که نگرش شغلی از جمله مهم‌ترین عوامل فردی مؤثر بر عملکرد مدیران محسوب می‌شود؛ زیرا برداشت‌ها و احساسات فرد در خصوص محیط و شغل منجر به سیستم رفتاری مؤثر می‌گردد. نگرش‌ها دارای سه بعد شناختی، عاطفی و رفتاری بدین شرح می‌باشند: بخش شناختی آن عبارت از باورها و ارزش‌ها و اطلاعات درباره هدف شناخته‌شده به وسیله فرد است. بخش عاطفی آن شامل احساس‌ها و عواطف درباره هدف، فرد، فکر، رخداد یا شیء است. بخش رفتاری آن از نگرش سرچشمه می‌گیرد و به نیت رفتار به صورت معین برمی‌گردد (Rezayian, 2000). چنان که پژوهش‌های انجام شده حکایت از تأثیر مستقیم نگرش شغلی بر عملکرد شغلی مدیران دارند (Hui, 2017). Hang-Yue & Bakotić (2016) در مطالعه‌ای مطرح نمود که رابطه معنی داری و قابل توجهی بین رضایت شغلی کارکنان و عملکرد سازمانی آنان وجود دارد.

تغییر و تحولات در دهه‌های اخیر و افزایش روزافزون رقابت، پویایی و عدم اطمینان محیطی، سازمان‌ها را به سوی انعطاف‌پذیری، سرعت در پاسخ‌گویی به نیازهای محیطی و نوآوری حرکت داده تا بتوانند هم‌چنان در صحنه رقابت باقی بمانند. در این بین نقش دانش انسانی و دانش و اطلاعات بنیادی در سازمان‌ها بیش از پیش نمایان شده است (Silvia & Testa, 2009). دانش و اطلاعات بنیادی بیان‌کننده الگویی است که امکان تشریح وضع موجود و همین‌طور پیش‌بینی وقایع آینده را فراهم می‌سازد (asadpoor, hajinoory, 2011). (zahedi, 2014). مدیران اثربخش از آن‌چه در سازمانشان می‌گذرد آگاهی دارند. آن‌ها بر واقعیاتی همچون اهداف، طرح‌ها، دانش تولید، افراد و کارکنانی که در سازمانشان هستند، نقش‌ها و ارتباطات بین بخش‌های مختلف، شغل مدیریت و انتظاراتی که از آن‌ها می‌رود، اشراف کامل دارند و اگر تمامی این معلومات را ندارند هنگامی که به آن نیاز پیدا کردند می‌دانند که آن اطلاعات را از کجا بگیرند (Mazari and khabare, 2014). اشتراک اطلاعات و دانش موجبات اثربخشی سازمان را فراهم می‌سازد. زیرا دانش پایه و اساس کنش‌ها و واکنش‌هایی است که در جهت اهداف سازمان اتفاق می‌افتد هم‌چنین افراد سازمان از طریق دانش و اطلاعات در مورد سازمان و پدیده‌های سازمان با شناختی کامل از موقعیت‌ها رفتار می‌کنند و عملکردشان را ارتقاء می‌بخشند. دانش و اطلاعات بنیادی شامل دو مولفه است که عبارتند از اشراف داشتن بر واقعیات اساسی سازمان؛ این بدان معنی است که مدیران اثربخش از آن‌چه در سازمانشان می‌گذرد آگاهی دارند. (Mazari and khabari, 2014). دانش و معلومات شغلی مرتبط با مدیریت؛ شامل ویژگی‌های دانش و معلومات شغلی مرتبط با مدیریت شامل دانش فنی مانند: تکنولوژی تولید، فنون فروش و بازاریابی، دانش مهندسی، قوانین و مقررات مربوطه، منابع اطلاعاتی و مالی اساسی راجع به اصول و نظریه‌های مدیریت است (pedler and al, 2001). (galichli & Asadi, 2015). نشان دادند که تأثیر مثبت و معناداری بین شایستگی‌های اشتراک دانش و عملکرد فردی مدیران وجود دارد. (Ritala and al, 2016) خاطر نشان ساختند که رفتارهای اشتراکی دانش به طور معنی داری قادر به پیش‌بینی عملکرد کاری افراد بوده و همچنین نقش واسطه‌ای معنی داری در رابطه بین تمایل به اشتراک دانش و عملکرد کاری ایفا می‌کند. (Delkhoshi and Kamaee, 2006) بیان می‌کند که مدیران و دبیران به ارتباط بین مهارت‌های سه‌گانه مدیران

و اثربخشی دبیرستان معتقد هستند (Abili and Porkarimi, Mazari and Khbareh, 2014) نیز خاطر نشان ساختند که دانش و اطلاعات بنیادی مدیران به طور نیرومندی قادر به پیش بینی عملکرد آنان می باشد.

صاحب نظران معتقدند که مهارت‌های مدیریت، یکی از مهم‌ترین عوامل استمرار موفقیت در هر سازمان است. اثربخشی و کارایی مدیران مستلزم داشتن مهارت‌های مدیریتی است. مهارت مدیریتی به مهارت‌هایی گفته می شود که به وسیله آن شخص در وجود خود امکان به حرکت در آوردن اجزای یک مجموعه را برای حرکت متناسب همه اجزاء به سوی اهداف تعیین شده فراهم می آورد (Anderson, 2008). Katz مهارت‌های مدیران را شامل مهارت‌های فنی، ادراکی، انسانی مطرح می کند. مهارت فنی یعنی دانایی و توانایی در انجام دادن وظایف خاص که لازمه آن ورزیدگی در کاربرد فنون و ابزار ویژه و شایستگی عملی در رفتار و فعالیت است (Behrangi, 2010). مهارت انسانی یعنی داشتن توانایی و قدرت تشخیص در زمینه ایجاد محیط تفاهم و همکاری و انجام دادن کار به وسیله دیگران، فعالیت مؤثر به عنوان عضو گروه، درک انگیزه‌های افراد و تأثیرگذاری بر رفتار آنان (Lavoie, 2007). مهارت‌های ادراکی مهارت‌هایی هستند که شامل توانایی تجزیه و تحلیل موقعیت و تشخیص علت و معلول موضوعات و حوادث هستند (Wilson, 2010).

بسیاری از این مهارت‌ها و توانایی‌ها قابلیت توسعه و ترقی دارند. این مهارت‌ها و توانایی‌ها، مدیران را در شغل خود و در خارج از محیط کارف کارآمد می سازد و وجود آن‌ها برای نیل به بهره‌وری ضروری است (Davis, 2006).

از طرفی، کارآمدی گروهی به عنوان باورهای مشترک گروه در خصوص ظرفیت‌های جمعی برای سازماندهی و اجرای دوره‌های فعالیت‌های مورد نیاز برای تولید سطح بالایی از دستاوردها تعریف شده است این باورهای مشترک بر اهداف، مدیریت منابع و برنامه‌ها، راهبردها، تلاش و مداومت اعضای گروه مؤثر است (Goodman & Dabbish, 2011). مفهوم کارآمدی گروهی بر مبنای مطالعات تجربی و تئوریک در ادامه مفهوم کارآمدی فردی مورد توجه قرار گرفت. کارآمدی گروهی عبارت است از این موضوع است که معلم درک کند کادر آموزشی مدرسه روی هم رفته، تأثیر مثبت بر دانش آموزان دارند (Goddard et al, 2000). از یک دیدگاه سازمانی کارآمدی گروهی معلم می تواند اثری متفاوت که مدارس بر پیشرفت دانش آموزان دارند را تبیین کند (Hoy, 2001). هر چقدر باورهای کارآمدی گروهی سازمان قوی باشد، به احتمال زیاد، اعضای سازمان تلاشی بیش تر برای رسیدن به هدف‌های مطلوب می کنند (Goddard & Skrla, 2006).

باورهای کارآمدی به عنوان یک غربال شناختی بر روی اندیشه و اعمال ورودی و خروجی مدیران عمل می کند. این باورها مفاهیم ذاتی شناخته می شوند و افراد را به سمت اندیشیدن و عمل کردن به روش‌های خاص، بدون تفکر آگاهانه سوق می دهند. باورهای کارآمدی مهم ترین عامل تفاوت در چگونگی تفکر، احساس و عمل افراد است (Abdoli soltan ahmadi, Mahmudi & Amani, 2012). باور کارآمدی توان سازنده‌ای است که منجر به سازماندهی مهارت‌های شناختی، اجتماعی، عاطفی و رفتاری انسان برای تحقق اهداف مختلف می شود. باور کارآمدی معیاری برای داشتن مهارت‌های شخصی نیست، بلکه بدین معنی است که فرد به این باور رسیده باشد که می تواند در شرایط مختلف با هر نوع مهارتی که داشته باشد وظایف را به نحو احسن انجام دهد و به نوعی زمینه ساز بروز تعهد اخلاقی محسوب می شود (Keshavarz, Farahani & Asghari, 2014).

از سوی دیگر، اخلاق و مباحث مرتبط با آن همواره در عملکرد مدیران سازمان‌ها تأثیرگذار بوده است. از این رو، تعهد اخلاقی متغیری است که به نظر می رسد نقش واسطه‌ای قابل توجهی در روابط بین عوامل فردی با عملکرد مدیران داشته باشد. Kelley & Hogan, Griffin, Lambert (2015) تعهد اخلاقی را به عنوان مجموعه‌ای از فشارهای هنجاری درونی شده برای عمل کردن به شیوه‌ای که اهداف و منافع سازمانی محقق شود، تعریف کرده‌اند. تعهد اخلاقی به معنای در هم آمیختگی با ارزش‌های اخلاقی در جهت خویشتن و دیگری است فرد متعهدانه به دنبال شناخت و دریافتن خویشتن است. زمانی که متعهدانه ارزش‌های وابسته به دیگری هم چون رعایت حقوق و حریم افراد در روابط بین فردی، حفظ محیط زیست به منظور تداوم بقای خود و دیگری و گونه انسان را پنداشت و بیان خود از خویشتن؛ لحاظ می کند (Hashemi, 2016). تعهد شامل سه بعد تعهد عاطفی، هنجاری و مستمر است. عهد عاطفی در بردارنده پیوند عاطفی کارکنان به سازمان و به طوری که افراد خود را با سازمان معرفی می کنند (Craig & et al, 2019). تعهد مستمر عبارت است از تعهد فرد به سازمان بر اساس درک فرد از هزینه‌های مرتبط با ترک سازمان (Fayazi & yusefian Arani, 2015). تعهد هنجاری عبارت است از احساس اجبار اخلاقی برای ماندن در سازمان (Bolton & Laser, 2013). در سازمان‌ها مدیران با هنجارها و ارزش‌هایی احاطه شده‌اند که به اهداف و منافع سازمانی مشروعیت می بخشد و در صورت درونی شدن این هنجارها مدیران خود را متعهد به تلاش جهت حصول به اهداف سازمانی می دانند که منجر به عملکرد مطلوب آنها می‌گردد و در این مورد مطالعات (Kim & Brymer, 2011) حاکی از تأثیر قابل توجه تعهد و اخلاق کاری بر بهبود فرایندهای عملکردی مدیران و سازمان است.

عملکرد مدیران به عنوان جز کلیدی سازمان‌ها از اهمیت ویژه برخوردار است و به دلیل کارکردهای اساسی نقش مدیریت، اگر قرار است در آموزش تحولی صورت گیرد بایستی از مدیریت آن شروع شود. بدیهی است تحقق موفقیت آمیز این مهم مستلزم شناخت و درک عمیق

عناصر تاثیرگذار بر عملکرد مدیران خواهد بود. بنابراین، ارائه مدلی از عوامل فردی و سازمانی تاثیر گذار بر عملکرد مدیران مدارس در راستای بهبود عملکرد مبتنی بر پاسخگویی به نیازهای محیطی می‌تواند تویحات نظری و بالینی سودمندی را به دنبال داشته باشد. از این رو، با توجه به مطالب مطرح شده هدف پژوهش حاضر پاسخگویی به این سوال است که آیا مدل ساختاری روابط بین مهارت‌های مدیریتی، نگرش شغلی و دانش و اطلاعات بنیادی با عملکرد مدیران بر مبنای پاسخگویی به نیازهای محیطی با میانجیگری تعهد اخلاقی و کارآمدی جمعی از برآزش مطلوبی برخوردار است؟

فرضیه های پژوهش حاضر به شرح زیر است:

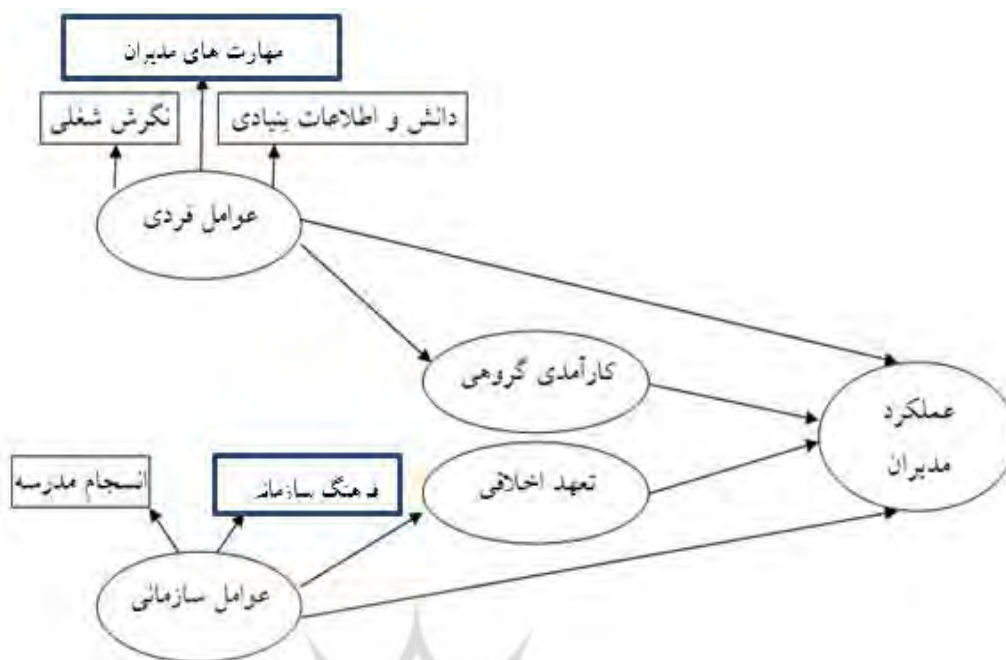
- ۱- عوامل فردی (مهارت مدیران، نگرش شغلی و دانش و اطلاعات بنیادی) بر عملکرد مدیران تاثیر مستقیم دارد.
- ۲- کارآمدی گروهی بر عملکرد مدیران تاثیر مستقیم دارد.
- ۳- تعهد اخلاقی بر عملکرد مدیران تاثیر مستقیم دارد.
- ۴- عوامل فردی (مهارت مدیران، نگرش شغلی و دانش و اطلاعات بنیادی) با میانجی گری کارآمدی گروهی و تعهد اخلاقی بر عملکرد مدیران تاثیر غیرمستقیم دارد.

پیشینه تحقیق

در باره ی موضوع تحقیق، (Sadegi (2017) در پژوهشی گزارش کرد که بین نگرش شغلی مدیران و عملکرد شغلی آنان رابطه معنی داری وجود دارد. Hui & Hang-Yue (2017) در پژوهشی دریافتند که نگرش شغلی رابطه معنی داری با عملکرد شغلی در کارکنان داشته و قادر به پیش بینی قابل توجه عملکرد شغلی است. Ahmad, khorshid&ahmad (2010) در پژوهشی دیگر اشاره کردند که بین نگرش شغلی و همچنین تعهد سازمانی با عملکرد شغلی رابطه نیرومندی وجود دارد. galichli and asadi (2015) در مطالعه‌ای نشان دادند که تاثیر مثبت و معناداری بین شایستگی‌های اشتراک دانش و عملکرد فردی مدیران وجود دارد. Ritala and al (2016) در پژوهشی خاطر نشان ساختند که رفتارهای اشتراکی دانش به طور معنی داری قادر به پیش بینی عملکرد کاری افراد بوده و هم چنین نقش واسطه ای معنی داری در رابطه بین تمایل به اشتراک دانش و عملکرد کاری ایفا می‌کند. Delkhoshi and kamaee (2006) در پژوهشی بیان می‌کند که مدیران و دبیران به ارتباط بین مهارت‌های سه گانه مدیران و اثربخشی دبیرستان معتقد هستند. Azadbakht (2017) در پژوهشی نتیجه می‌گیرد که نگرش شغلی و مدیریت زمان قادر به پیش بینی معنی دار بخشی از واریانس عملکرد مدیران هستند. Ebili and porkarimi, mazari and khbareh (2014) نیز در پژوهشی خاطر نشان ساختند که دانش و اطلاعات بنیادی مدیران به طور نیرومندی قادر به پیش بینی عملکرد آنان است. Rezvani (2005) در تحقیقی به بررسی انطباق عملکرد مدیران با وظایف مدیریت آموزشی از دیدگاه مربیان مراکز آموزشی کشور پرداخت، نتایج این تحقیق نشان داد که مهارت مدیر در برقراری روابط انسانی، موجب ایجاد روحیه تفاهم بین کارکنان مدرسه و برقراری جو کاری مطلوب خواهد شد و به کارآیی و اثربخشی مدیر کمک خواهد کرد. همچنین پژوهشگرانی همچون Delkhosi kasmaee (2006) نشان دادند که مهارت‌های مدیران تاثیر قابل توجهی بر فرایندهای عملکردی دارد.

Sageb esmaeelpour and al (2019) در پژوهشی تحت عنوان «رابطه اخلاق کاری با عملکرد شغلی کارکنان» مطرح کردند که بین اخلاق کاری و ابعاد آن با عملکرد شغلی کارکنان رابطه مثبت معنی داری وجود دارد. Esmaeelpour (2018) در پژوهشی با عنوان «رابطه اخلاق کاری و سلامت سازمانی با عملکرد شغلی کارکنان اداری-درمانی دانشگاه» اشاره کرد که بین اخلاق کاری و سلامت سازمانی با عملکرد شغلی کارکنان رابطه معنی داری وجود دارد و مولفه روح جمعی اخلاق کاری پیش بینی کننده قوی تری برای عملکرد شغلی می باشد. Saki, Sadoog and Hamidi (2016) در مطالعه ای تحت عنوان «رابطه بین اخلاق سازمانی و عملکرد شغلی مدیران» اشاره کردند که رابطه مثبت و معنی داری بین اخلاق سازمانی و عملکرد شغلی مدیران وجود دارد. از بین مولفه های اخلاق سازمانی، مولفه خودمداری سازمانی بیشترین سهم را در تبیین پیش بینی عملکرد شغلی مدیران دارد. Mirkamali& Narenji (2011) در پژوهشی با عنوان «بررسی فرهنگ کارآمدی گروهی در مدارس ابتدایی شهر تهران و رابطه آن با عملکرد معلمان این مدارس» اشاره کردند که فرهنگ کارآمدی گروهی در مدارس رابطه معنی داری با عملکرد معلمان داشته و قادر به پیش بینی قابل توجه عملکرد فردی معلمان است. Budworth (2011) در پژوهشی با مطالعه «یادگیری فردی و عملکرد گروهی: نقش کارآمدی گروهی» نشان دادند که کارآمدی گروهی رابطه معنی داری با عملکرد گروهی داشته و همچنین، نقش واسطه ای معنی داری بین یادگیری فردی و عملکرد گروهی ایفا می‌کند.

مدل مفهومی این پژوهش در شکل (۱) نشان داده شده است.



شکل ۱. مدل نظری تحقیق

روش شناسی پژوهش

تحقیق حاضر از نظر هدف از نوع تحقیقات کاربردی است. از نظر نحوه گردآوری داده‌ها توصیفی - همبستگی و به طور مشخص مبتنی بر مدل‌سازی معادلات ساختاری (SEM) به روش تحلیل مسیر است. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل همه‌ی مدیران متوسطه دوره اول و دوم شهر ارومیه به تعداد ۱۲۰۰ نفر است. به منظور تعیین حجم نمونه در این مطالعه از جدول مورگان استفاده شد که بر اساس جدول تعداد نمونه ۲۹۱ به دست آمد اما به منظور اطمینان از بازپس‌گیری پرسشنامه و کنار گذاشتن پرسشنامه‌های مخدوش تعداد ۳۲۰ پرسشنامه توزیع شد که از آن‌ها ۳۰۰ پرسشنامه (کامل به دست آمد و مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. شیوه نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نسبتی متناسب با جنسیت مدیران بود (۱۳۵ مدیر مرد و ۱۵۵ مدیر زن). اطلاعات مورد نیاز پژوهش با استفاده از ابزارهای زیر جمع‌آوری شد.

پرسشنامه توان پاسخگویی به محیط: مقیاس توان پاسخگویی به محیط ابزاری ۱۹ سوالی است که توسط Taghi zadeh (2012) جهت سنجش عملکرد بر مبنای توان پاسخگویی به محیط طراحی شده است. این مقیاس شامل سه مولفه مفهومی (سوالات ۲، ۸، ۱۰، ۱۱، ۱۶ و ۱۷)، ساختاری (۱، ۵، ۶، ۷، ۹، ۱۲، ۱۴ و ۱۸) و عملکردی (۳، ۴، ۱۳، ۱۵ و ۱۹) است. نحوه نمره‌گذاری مقیاس به صورت طیف لیک ۵ درجه‌ای از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) است.

پرسشنامه نگرش شغلی: مقیاس نگرش شغلی ابزاری ۱۸ سوالی است که توسط Azimi & et al (2011) تهیه شده است. این پرسشنامه دارای ۱۸ سوال است که در طیف لیکرت ۵ درجه‌ای از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) نمره‌گذاری می‌شود.

پرسشنامه دانش و اطلاعات بنیادی: پرسشنامه دانش و اطلاعات بنیادی توسط Pedler & et al (2001) ساخته شده است. این پرسشنامه دارای ۳۳ سوال است. نحوه نمره‌گذاری مقیاس به صورت طیف لیک ۵ درجه‌ای از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) است. **پرسشنامه انسجام مدرسه:** مقیاس انسجام مدرسه (SC) برای اندازه‌گیری انسجام مدرسه توسط Roth & et al (2004) ساخته شده است. این مقیاس دارای ۳۱ گویه و ۵ خرده‌مقیاس شامل هدف‌های مشترک (۶ گویه)، همکاری کادر مدرسه (۷ گویه)، تناسب برنامه‌ها با نیازهای مدرسه (۵ گویه)، فرصت‌های یادگیری معلم (۵ گویه) و رهبری توانمندساز (۸ گویه) می‌باشد. نحوه نمره‌گذاری مقیاس به صورت طیف لیکرت ۵ درجه‌ای از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) است.

پرسشنامه فرهنگ سازمانی: پرسشنامه فرهنگ سازمانی Schein (2003) شامل ۳۳ گویه است. نحوه نمره‌گذاری مقیاس به صورت طیف لیکرت ۵ درجه‌ای از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) است.

پرسشنامه باور کارآمدی جمعی معلمان: مقیاس باور کارآمدی جمعی معلمان توسط (Schannen- Moran 2004) ساخته شده و توسط (Ghadampour, Mottaghi Niā, & Garāvand (2015) در ایران هنجاریابی شده است. این مقیاس دارای ۱۲ گویه است. نحوه نمره گذاری مقیاس به صورت طیف لیک ۵ درجه ای از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) است.

پرسشنامه تعهد اخلاقی: پرسشنامه تعهد اخلاقی ابزاری ۲۵ سوالی است که به دست (Hashemi, khbazi, Akbari & Sabeti (2016) تهیه و استانداردسازی شده است. این پرسشنامه دارای دو مولفه تعهد اخلاقی معطوف به خود (سوالات ۱ تا ۱۳) و تعهد اخلاقی معطوف به دیگری (سوالات ۱۴ تا ۲۵) است. نحوه نمره گذاری به صورت طیف لیک ۵ درجه ای از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) است.

پرسشنامه مهارت های مدیران: پرسشنامه مهارت های مدیران (Flix & al (2017) دارای ۱۸ گویه بوده و شامل ابعاد زیر می باشد مهارت های ادراکی (مفهومی): ۱، ۳، ۶، ۹، ۱۲، ۱۵. مهارت های انسانی: ۲، ۵، ۸، ۱۰، ۱۷، ۱۴. مهارت های فنی: ۴، ۷، ۱۱، ۱۸، ۱۶. نحوه نمره گذاری مقیاس به صورت طیف لیک ۵ درجه ای از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) است.

روایی و پایایی همه ابزارها در پژوهش های خارجی و داخلی مورد تایید قرار گرفته است، و هم چنین، در این مطالعه روایی پرسش نامه ها به وسیله تحلیل عاملی تاییدی مورد تایید قرار گرفتند و پایایی پرسش نامه به روش آلفای کرونباخ برای متغیرهای پژوهش به صورت مهارت مدیران ۰/۷۷، نگرش شغلی ۰/۷۹، دانش و اطلاعات بنیادی ۰/۹۰، کارآمدی گروهی ۰/۸۱، تعهد اخلاقی ۰/۹۳ و عملکرد ۰/۸۷ به دست آمد که به لحاظ آماری قابل قبول است. به منظور بررسی روابط علی بین متغیرها از روش مدل یابی معادلات ساختاری به روش تحلیل مسیر با استفاده از نرم افزار SPSS نسخه ۱۶ و LISREL ورژن ۸/۵ استفاده شد.

یافته ها

در جدول شماره ۱ میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای تحقیق آورده شده است.

جدول ۱. میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای پژوهش

متغیر	تعداد نمونه	میانگین	انحراف معیار	حداقل	حداکثر
عملکرد مدیران	۳۰۰	۳/۵۶	۰/۷۵	۲/۸۴	۴/۷۰
تعهد اخلاقی	۳۰۰	۳/۳۵	۰/۹۲	۲/۹۵	۴/۷۵
کارآمدی جمعی	۳۰۰	۳/۲۴	۰/۷۹	۲/۸۷	۴/۷۱
مهارت های مدیران	۳۰۰	۳/۴۹	۰/۸۹	۲/۶۹	۴/۶۳
دانش بنیادی	۳۰۰	۳/۴۱	۰/۸۱	۲/۹۲	۴/۷۸
نگرش شغلی	۳۰۰	۳/۴۳	۰/۷۹	۲/۵۹	۴/۷۰

براساس جدول بالا مشخص گردید که بیشترین میانگین (۳/۴۹) مربوط به متغیر مهارت های مدیران و کمترین میانگین (۳/۲۴) مربوط به متغیر کارآمدی جمعی است.

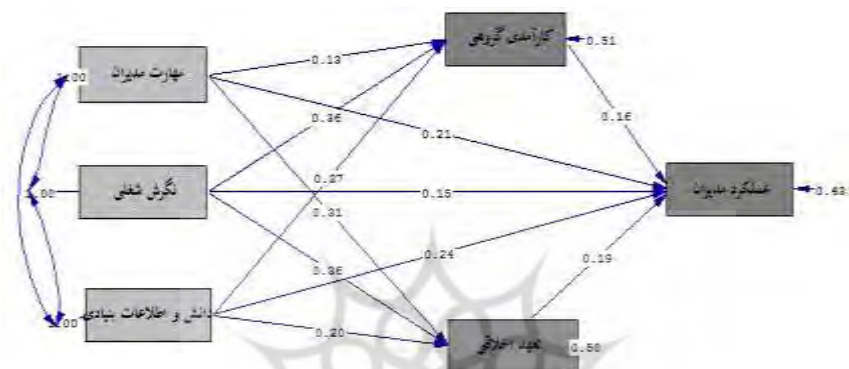
در این پژوهش در به کار گیری روش آماری، ابتدا با استفاده از آزمون آماری کولموگروف اسمیرنوف نرمال بودن داده ها مورد آزمون قرار گرفت تا نوع روش آماری (پارامتری، غیرپارامتری) که باید استفاده شود مشخص می گردد، نتایج نشان داد توزیع داده های تمام متغیرها نرمال است و برای آزمون هر یک از متغیرها می توان از آزمون های پارامتریک استفاده کرد. جدول ماتریس همبستگی مبنای تجزیه و تحلیل مدل های علی است، ماتریس همبستگی متغیرهای مورد بررسی در پژوهش حاضر در جدول ۲ ارائه شده است

جدول ۲. ماتریس همبستگی متغیرها

عامل	۱	۲	۳	۴	۵	۶
عملکرد مدیران	۱					
تعهد اخلاقی	۰/۶۷	۱				
کارآمدی جمعی	۰/۷۳	۰/۷۰	۱			
مهارت های مدیران	۰/۶۳	۰/۶۰	۰/۶۷	۱		
دانش بنیادی	۰/۵۷	۰/۷۰	۰/۶۲	۰/۶۸	۱	
نگرش شغلی	۰/۷۳	۰/۷۸	۰/۷۷	۰/۶۹	۰/۷۹	۱

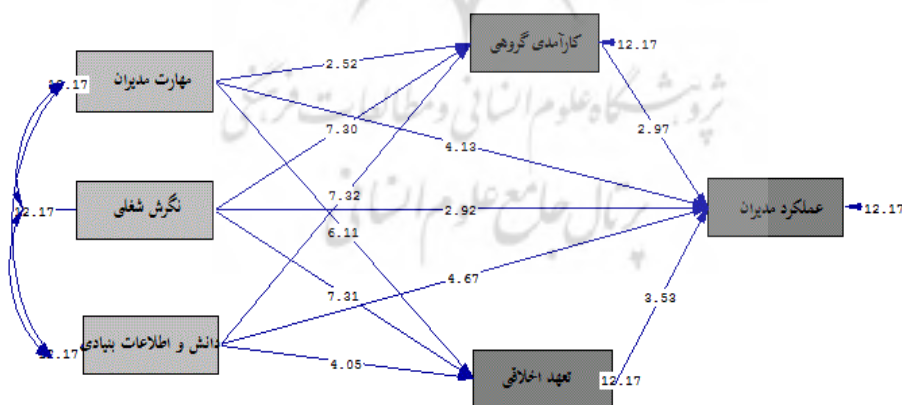
چنان که در جدول (۲) ملاحظه می‌شود رابطه معنی‌دار مثبتی بین نگرش شغلی، دانش بنیادی، مهارت‌های مدیران با تعهد اخلاقی و کارآمدی جمعی و عملکرد مدیران وجود دارد. هم‌چنین، کارآمدی مدیران و تعهد اخلاقی نیز رابطه مثبت و معنی‌داری با عملکرد مدیران دارد.

در این قسمت، الگوی مفهومی پیشنهاد شده از طریق مدل‌یابی معادلات ساختاری به روش تحلیل مسیر آزمون شد. برای بررسی برازش الگو، از شاخص‌های برازشی که گیفن و همکاران (۲۰۰۰) پیشنهاد کرده‌اند، استفاده شد. این شاخص‌ها شامل موارد زیر هستند. شاخص نسبت مجذور خی به درجه آزادی ($X^2/d.f$) که مقادیر کمتر از ۳ قابل‌پذیرش هستند، شاخص برازش تطبیقی^۱ (CFI)، شاخص نیکویی برازش^۲ (GFI) که مقادیر بیشتر از ۰/۹ نشانگر برازش مناسب مدل هستند و شاخص تعدیل شده نیکویی برازش^۳ (AGFI) که مقادیر بیشتر از ۰/۸۰ نشانگر برازش مناسب مدل هستند، مجذور میانگین مربعات خطای تقریب (RMSEA) که مقادیر کمتر از ۰/۰۸ نشانگر برازش مناسب مدل هستند. در شکل ۲ خروجی نرم‌افزار براساس ضرایب استاندارد و ضرایب تی نشان داده شده است.



Chi-Square=1.30, df=1, P-value=0.00349, RMSEA=0.032

شکل ۲. خروجی نرم‌افزار براساس ضرایب استاندارد



Chi-Square=1.30, df=1, P-value=0.00349, RMSEA=0.032

شکل ۳. خروجی نرم‌افزار براساس ضرایب تی

- 1 Comparative Fit Index
- 2 Goodness of Fit Index
- 3 Adjusted Goodness of Fit Index

جدول ۳. شاخص‌های برازش کلی مدل آزمون شده

شاخص برازش	مقدار مطلوب	مقدار مشاهده شده	نتیجه برازش
(Chi-square/df) بهنجار شده	کمتر از ۳	۱/۳	مناسب
(CFI) شاخص برازش تطبیقی	بیشتر از ۰/۹۰	۰/۹۸	مناسب
(NFI) شاخص برازش هنجاری	بیشتر از ۰/۹۰	۰/۹۸	مناسب
(IFI) شاخص برازش افزایشی	بیشتر از ۰/۹۰	۰/۹۹	مناسب
(NNFI) شاخص برازش هنجارنشده	بیشتر از ۰/۹۰	۰/۹۹	مناسب
(GFI) شاخص نیکویی برازش	بیشتر از ۰/۹۰	۰/۹۹	مناسب
(AGFI) شاخص تعدیل یافته برازندگی	بیشتر از ۰/۹۰	۰/۹۷	مناسب
(RMSEA) برآورد خطای مربعات میانگین ریشه	کمتر از ۰/۰۸	۰/۰۳	مناسب

بر اساس مندرجات جدول (۳) ملاحظه می‌گردد که با توجه به بالا بودن شاخص برازش تطبیقی (CFI)، شاخص برازش هنجاری (NFI)، شاخص برازش افزایشی (IFI)، شاخص برازش هنجارنشده (NNFI) شاخص نیکویی برازش (GFI) و پایین بودن RMSEA مدل ساختاری از برازش مطلوبی برخوردار است.

جدول ۴. برآورد ضرایب اثرات مستقیم

متغیرها	ضریب مسیر	T آماره	سطح معنی داری
بر روی عملکرد مدیران از			
کارآمدی گروهی	۰/۱۶	۲/۹۷	۰/۰۱
تعهد اخلاقی	۰/۱۹	۳/۵۳	۰/۰۱
مهارت مدیران	۰/۲۱	۴/۱۳	۰/۰۱
نگرش شغلی	۰/۱۵	۲/۹۲	۰/۰۱
دانش و اطلاعات بنیادی	۰/۲۴	۴/۶۷	۰/۰۱

جدول بالا ضریب استاندارد، مقادیر T و مقدار Pvalue تمامی اثرات مستقیم را نشان می‌دهد. با توجه به مقادیر ارائه شده می‌توان گفت که تمامی متغیرهای مستقل تاثیر مثبت و معنی دار روی متغیرهای وابسته دارند.

اثرات غیر مستقیم و بررسی میانجی‌گری

یکی از ویژگی‌های روش مدل‌یابی معادلات ساختاری، برآورد اثرات غیر مستقیم متغیرها بر یکدیگر است. این ویژگی به پژوهشگران این امکان را می‌دهد تا نقش میانجی متغیرها را در مدل مورد بررسی قرار دهند. جدول ۵ برآورد ضرایب اثرات غیر مستقیم را نشان می‌دهد.

جدول ۵. برآورد ضرایب اثرات غیر مستقیم

متغیر	ضریب مسیر	T آماره	سطح معنی داری
بر روی عملکرد مدیران از (میانجی: کارآمدی گروهی)			
مهارت مدیران	۰/۰۸	۳/۶۰	۰/۰۱
نگرش شغلی	۰/۱۲	۴/۱۹	۰/۰۱
دانش و اطلاعات بنیادی	۰/۱۰	۳/۶۹	۰/۰۱
بر روی عملکرد مدیران از (میانجی: تعهد اخلاقی)			
مهارت مدیران	۰/۱۰	۳/۷۲	۰/۰۱
نگرش شغلی	۰/۱۳	۴/۲۴	۰/۰۱
دانش و اطلاعات بنیادی	۰/۰۹	۳/۶۶	۰/۰۱

با توجه به جدول اثر غیرمستقیم مهارت مدیران، نگرش شغلی و دانش بنیادی بر عملکرد مدیران، تمامی مسیرها در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار می‌باشد، از آنجایی که این مسیر از روی تعهد اخلاقی و کارآمدی گروهی عبور می‌کند، لذا نقش میانجی این متغیرها در روابط بین متغیرهای مستقل و وابسته تأیید می‌شود.

بررسی فرضیه‌های پژوهش

فرضیه اول: عوامل فردی (مهارت مدیران، نگرش شغلی و دانش و اطلاعات بنیادی) بر عملکرد مدیران تأثیر مستقیم دارد. با توجه به جدول (۴) ضریب تأثیر و مقدار تی متناظر مهارت مدیران، نگرش شغلی و دانش بنیادی بر عملکرد مدیران به ترتیب برابر با (۰/۲۱)، (۴/۱۳)، (۰/۱۵)، (۲/۹۲) و (۰/۲۴)، (۴/۶۷) می‌باشد. با توجه به سطح معنی‌داری (۰/۰۱) این فرضیه تأیید می‌شود. بنابراین می‌توان گفت که مهارت مدیران بر عملکرد مدیران تأثیر مستقیم دارد.

فرضیه دوم: کارآمدی گروهی بر عملکرد مدیران تأثیر مستقیم دارد. با توجه به جدول (۴) ضریب تأثیر و مقدار تی متناظر کارآمدی گروهی بر عملکرد مدیران به ترتیب برابر با (۰/۱۶)، (۲/۹۷) می‌باشد. با توجه به سطح معنی‌داری (۰/۰۱) این فرضیه تحقیق تأیید می‌شود. بنابراین می‌توان گفت که کارآمدی گروهی بر عملکرد مدیران تأثیر مستقیم دارد. فرضیه سوم: تعهد اخلاقی بر عملکرد مدیران تأثیر مستقیم دارد.

با توجه به جدول (۴) ضریب تأثیر و مقدار تی متناظر تعهد اخلاقی بر عملکرد مدیران به ترتیب برابر با (۰/۱۹)، (۳/۵۳) می‌باشد. با توجه به سطح معنی‌داری (۰/۰۱) این فرضیه تحقیق تأیید می‌شود. بنابراین می‌توان گفت که تعهد اخلاقی بر عملکرد مدیران تأثیر مستقیم دارد. فرضیه چهارم: عوامل فردی (مهارت مدیران، نگرش شغلی و دانش و اطلاعات بنیادی) با میانجی‌گری کارآمدی گروهی و تعهد اخلاقی بر عملکرد مدیران تأثیر غیرمستقیم دارد.

با توجه به جدول (۴) ضریب تأثیر غیر مستقیم و مقدار تی متناظر مهارت مدیران، نگرش شغلی و دانش و اطلاعات بنیادی بر عملکرد مدیران به ترتیب برابر با (۰/۱۸)، (۳/۶)، (۰/۱۲)، (۴/۱۹)، (۰/۱۰)، (۳/۶۶) می‌باشد. با توجه به سطح معنی‌داری (۰/۰۱) این فرضیه تحقیق تأیید می‌شود. همچنین از آنجایی که این مسیرها از روی متغیر کارآمدی گروهی عبور می‌کند لذا نقش میانجی متغیر کارآمدی گروهی در روابط بین عوامل فردی (مهارت مدیران، نگرش شغلی و دانش و اطلاعات بنیادی) و عملکرد مدیران تأیید می‌شود.

هم چنین با توجه به جدول (۵) ضریب تأثیر غیر مستقیم و مقدار تی متناظر مهارت مدیران، نگرش شغلی و دانش و اطلاعات بنیادی بر عملکرد مدیران به ترتیب برابر با (۰/۱۰)، (۳/۷۲)، (۰/۱۳)، (۴/۲۴)، (۰/۰۹)، (۳/۶۷) می‌باشد. با توجه به سطح معنی‌داری (۰/۰۱) این فرضیه تحقیق تأیید می‌شود. هم چنین از آن جایی که این مسیرها از روی متغیر تعهد اخلاقی عبور می‌کند لذا نقش میانجی متغیر تعهد اخلاقی در روابط بین عوامل فردی (مهارت مدیران، نگرش شغلی و دانش و اطلاعات بنیادی) و عملکرد مدیران تأیید می‌شود.

نتیجه‌گیری

در سال‌های اخیر محیط سازمان‌ها بسیار متغیر و متلاطم شده و حفظ و نگهداری وضعیت موجود و پیشرفت در این موقعیت‌ها برعهده عاملی بنام مدیریت است زیرا مدیریت بالاترین پست سازمانی است و در مقابل خواسته‌ها و نیازهای درونی و بیرونی سازمان پاسخگو است. از این رو مدیریت مؤثر مستلزم شناسایی نیازهای محیطی است. مدارس از این قضیه مستثنی نیستند و مدیریت مدارس بدون توجه به نیازهای بیرونی و محیطی میسر نخواهد بود. اما مجموعه‌ای از عوامل فردی وجود دارند که بر عملکرد مدیران تأثیرگذار هستند. عواملی فردی همچون نگرش شغلی، دانش و اطلاعات بنیادی و مهارت‌های مدیران بعنوان عوامل پیش‌بینی‌کننده عملکرد مدیران از سوی صاحب‌نظران مورد بحث و کنکاش قرار گرفته‌اند. فراتر از این موارد، عوامل زمینه‌ای و محتوایی همچون تعهد اخلاقی و کارآمدی گروهی نیز به عنوان عامل مؤثر بین روابط عوامل فردی بر عملکرد مدیران نقش تعیین‌کننده‌ای دارند. بنابراین هدف پژوهش حاضر تحلیل روابط عوامل فردی با عملکرد مدیران بر مبنای پاسخگویی به نیازهای محیطی با میانجی‌گری تعهد اخلاقی و کارآمدی جمعی است.

نتایج مرتبط با فرضیه اول پژوهش نشان داد که آماره تی متغیرهای عوامل فردی در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار هستند، لذا فرضیه یک تحقیق تأیید می‌شود. به عبارتی عوامل فردی نگرش شغلی، دانش و اطلاعات بنیادی، و مهارت‌های مدیر بر عملکرد مدیران بر مبنای پاسخگویی به نیازهای محیطی تأثیر دارند. یافته‌های این بخش از پژوهش با یافته (Azadbakht (2017) و Hui & Hang-Yue (2017). همسو می‌باشد. نگرش شغلی به عنوان ارزیابی‌های فردی نسبت به شغل خود و بیان احساسات، افکار، باورها و دلبستگی به آن شغل تعریف شده است (Judge & Kammeyer-Mueller, 2012). افراد در سازمان‌ها بسته به برداشته‌ها و احساساتی که نسبت به محیط‌شان دارند، رفتار می‌کنند. حتی با تغییری که در این برداشته‌ها رخ می‌دهد، سیستم رفتاری متفاوتی را بکار می‌گیرند که به عملکردشان تأثیرگذار است. زیرا رفتار و عملکرد کارکنان نشأت گرفته از برداشته و ارزیابی است که از محیط و ویژگی‌های محیط از جمله جو همکاری و ساختار سازمان دارند.

بخش دیگر فرضیه اول نشان می‌دهد که دانش و اطلاعات بنیادی مدیران بر عملکرد مدیران تاثیر دارد. یافته‌های این بخش از پژوهش با نتایج پژوهش (Rehman, Ilyas & Asghar Abily and al (2014), Kianto (2016), Ritala, Henttonen (2015) همسوست. زیرا پژوهشگران مذکور نشان دادند مدیرانی که از دانش و اطلاعات کافی درباره سازمان برخوردار هستند در حصول به اهداف سازمان کارایی و اثربخشی بیشتری دارند. سازمان‌ها به کمک دانش و اطلاعات بنیادین مدیران به عنوان یک منبع استراتژیک می‌توانند مزیت آن را انتشار دهند و توان و ظرفیتشان را برای پاسخگویی به شرایط متغیر دنیای امروز افزایش دهند (zahedi and al, 2011). دانش درباره همه جوانب سازمان اعم از اهداف، ساختار، وضعیت گذشته، حال و آینده و برنامه‌ها و کارکنان سازمان مدیران را توانمند می‌کند تا بر اساس شناخت کامل از سازمان مسیر اثربخشی را طی کند. دانش و اطلاعات بنیادی مدیران را قادر به انجام وظایف و ایفای مؤثر نقش خود می‌کند که بر عملکرد مدیریتی و سازمانی تاثیر به‌سزایی دارد. زیرا سازمان‌ها با توجه به تغییرات و دگرگونی‌های مداوم محیطی دستخوش تغییرات می‌شوند و به همین خاطر طی مسیر مدیریت اثربخش بدون سنجش و ارزیابی همه جوانب سازمان امری غیر قابل قبول است. بنابراین آشکار و مبرهن است که اثربخشی و ارتقاء عملکرد مدیریت مبتنی بر پاسخگویی به نیازهای محیطی معلول ارزیابی و سنجش می‌باشد که دانش و اطلاعات بنیادی مدیران را به همراه دارد. همچنین نتایج فرضیه اول نشان داد که مهارت‌های مدیران بر عملکرد مدیران تاثیر بسزایی دارد. این بخش از پژوهش با نتایج (Delkhoshi kasmaee (2006) و Rezvani (2005) و Zirak (1991) نشان دادند که مهارت‌های مدیران تأثیر قابل توجهی بر فرایندهای عملکردی دارد. از نظر کاتز ارتباط اصول مدیریت با مهارت‌های مدیریت منتج به نتیجه مفید می‌شود. این نکته بیانگر اهمیت تجربه عملی و مهارت‌های فردی و حرفه‌ای مدیران در اثربخشی عملکرد آنان می‌باشد از این رو لازم است نقش این عوامل در فرایندهای مدیریتی مد نظر قرار گیرد. (Katz (2010) مدیریت اثربخش را دارا بودن مهارت‌های سه گانه فنی، انسانی و ادراکی می‌داند زیرا مدیران برای انجام وظایف خویش نیازمند استفاده و به‌کارگیری نیروی انسانی پیروست که این امر جز با اصول روابط انسانی میسر نمی‌شود و به این منظور مدیران مجبور هستند پیروان خود را مجهز به مهارت‌ها و شایستگی‌های کنند که بتوانند از ابزارها بصورت مؤثرتری استفاده کنند و فرایندهای کار یادگیرند. از سویی در مدیران در قبال سازمان مسؤول و پاسخگوست و این مفاهیم آن‌ها را ملزم می‌دارد که در مورد سازمان درک کاملی داشته باشند تا به اهداف سازمان دست یابند. از این رو وجود میزان مطلوبی از مهارت‌های مدیران موجبات ارتقای عملکرد مدیران را فراهم می‌سازد.

یافته مرتبط با فرضیه دوم نشان داد که کارآمدی گروهی بر عملکرد مدیران تأثیر مستقیم دارد یعنی با توجه به سطح معنی‌داری (0/01) فرضیه سوم تحقیق تأیید می‌شود. این بخش از یافته‌ها با یافته‌های (Sageb Esmaeelpoor poor and al (2019) همسو است. افراد در سازمان‌ها در گروه‌های قرار می‌گیرند که علاوه بر اعتماد به توانمندی خویش در جهت انجام وظایف، باورهایی را در ارتباط با پتانسیل گروه تشکیل می‌دهند که اثربخشی سازمان را ارتقاء داده و موجبات عملکرد شغلی بالایی را فراهم می‌سازد. چنان که (Bandura (2004 کارآمدی گروهی را به عنوان باورهای مشترک گروه در خصوص ظرفیت‌های جمعی برای سازماندهی و اجرای دوره‌ای فعالیت‌های مورد نیاز برای تولید سطح بالایی از دستاوردها تعریف کرده است. کارآمدی گروهی بالا منجر به هدف‌های بالا اما دست یافتنی، تلاش زیاد و پشتکار عالی می‌شود و کارآمدی گروهی پایین منجر به تلاش کمتر و عملکرد پایین می‌شود (Abdoly soltanahmadi and al, 2012). با توجه به اهمیت کارآمدی گروهی، مسؤولان در هر سازمانی جهت حصول به نتایج مطلوب اقداماتی در جهت ارتقای کارآمدی گروهی انجام می‌دهند. زیرا وجود کارآمدی گروهی مؤثر به عملکرد بیشتر منجر می‌شود.

نتایج مرتبط با فرضیه سوم پژوهش نشان می‌دهد که در سطح معنی‌داری (0/01) این فرضیه تحقیق تأیید می‌شود. بنابراین می‌توان گفت که تعهد اخلاقی بر عملکرد مدیران تاثیر مستقیم دارد. یافته‌های این بخش با یافته پژوهشگرانی چون (Budworth (2011 و Mirkamali and al (2011) همسوست. تعهد از جمله عوامل شناخته شده‌ای است که صاحب نظران آن را به عنوان عامل مکمل عملکرد شغلی توصیف می‌کنند زیرا با وجود تعهد در افراد سازمان، نیازی به کنترل و صرف منابع جهت هدایت افراد به سمت هدف نیست و این نمود و مبنایی جهت ارتقای عملکرد مدیران است. افراد پیرو بایستی در دورنی سازی ارزش‌ها و هنجاری‌ها اقدام کنند و بدون این که عامل بیرونی تعیین کننده رفتار آنها باشد انگیزه‌ها و خواسته‌های درونی راهبر وی گردد. (Meyer, Becker & Vandenberghe (2004 در جهت نظریه خودتعیین‌گری¹ Ryan & Deci (2000)، پیشنهاد کردند که تعهد اخلاقی به عنوان نوعی سازگاری ناهشیار² برای تنظیم رفتار توصیف می‌شود. به عبارتی، این دیدگاه مطرح می‌کند که افراد با تعهد اخلاقی بالا، نسبت به انجام تعهدات سازمانی بمنظور اجتناب از احساس گناه و اضطراب یا برآوردن انتظارات دیگران احساس اجبار می‌کنند.

1 . self-determination theory

2 . introjection

نتایج مرتبط با فرضیه چهارم پژوهش نشان می‌دهد که در سطح معنی‌داری (۰/۰۱) این فرضیه تحقیق تأیید می‌شود. هم چنین از آن جایی که این مسیرها از روی متغیر کارآمدی گروهی و تعهد اخلاقی عبور می‌کند لذا نقش میانجی متغیر کارآمدی گروهی و تعهد اخلاقی در روابط بین مهارت مدیران، نگرش شغلی و دانش و اطلاعات بنیادیو عملکرد مدیران تأیید می‌شود. لذا نقش میانجی متغیر کارآمدی گروهی و تعهد اخلاقی در روابط بین مهارت مدیران، نگرش شغلی و دانش و اطلاعات بنیادی و عملکرد مدیران تأیید می‌شود. فرضیه چهارم پژوهش در مورد مدل ارائه شده‌است. از آن جایی که آماره تی متناظر با این مسیرها در سطح ۰/۰۰۱ معنی دار می‌باشند لذا نقش میانجی این متغیرها در روابط بین نگرش شغلی، دانش و اطلاعات بنیادی، مهارت‌های مدیران بر عملکرد مدیران بر مبنای پاسخگویی به نیازهای محیطی تأیید می‌شود. به عبارتی دیگر مدل نهایی نشان داد که بین عوامل فردی با عملکرد مدیران با نقش میانجی تعهد اخلاقی و کارآمدی جمعی یک رابطه ساختاری مثبت وجود دارد. و عوامل فردی هم بصورت مستقیم و هم به صورت غیر مستقیم، از طریق تعهد اخلاقی و کارآمدی گروهی توان پیش بینی عملکرد مدیران را دارد.

تحقیق حاضر همانند همه پژوهش‌ها با محدودیتهایی مواجه بود، به طوری که، محدود کردن جامعه آماری به مدارس متوسطه و هم چنین، محدود کردن ابزار جمع آوری اطلاعات به پرسش نامه از جمله محدودیت‌های مطالعه بود. لذا پیشنهاد می‌شود پژوهشگران با استفاده از ابزارهای غیر خودگزارشی هم چون مصاحبه در قالب پژوهش‌های کیفی و یا مطالعات کمی و کیفی به بررسی عملکرد مدیران در پاسخگویی به نیازهای محیطی بپردازند. با توجه به نتایج مرتبط با تاثیر عوامل فردی و عوامل سازمانی بر عملکرد مدیران بر مبنای پاسخگویی به نیازهای محیطی از طریق کارآمدی گروهی و تعهد اخلاقی پیشنهاد می‌شود که با اتخاذ تدابیری زمینه ساماندهی توافق در اهداف سازمان و ارزش گروه‌های غیررسمی موجود در سازمان و جلب اعتماد گروه به توانایی‌های جمعی فراهم شود تا بتوان از طریق عوامل فردی و سازمانی مطرح شده عملکرد مدیران را ارتقا بخشید. برای این منظور استفاده از صاحب نظران سازمانی و روان‌شناسان سازمانی در امر تصمیم‌گیری موثر است تا ارتباط چندگانه بین متغیرها شناسایی و با برنامه ریزی آگاهانه اقدام به ارتقای روابط چندگانه کرد.

ملاحظات اخلاقی

پیروی از اصول اخلاق پژوهش

در مطالعه حاضر فرم‌های رضایت نامه آگاهانه توسط تمامی آزمودنی‌ها تکمیل شد.

حامی مالی

هزینه‌های مطالعه حاضر توسط نویسندگان مقاله تامین شد.

تعارض منافع

بنابر اظهار نویسندگان مقاله حاضر فاقد هرگونه تعارض منافع بوده است.

References

1. Abdoli Sultan Ahmadi, J., Isa zadegan, A., Gholami, M. T., Mahmoudi, H., & Amani, Javad. (2012). Relationship between collective efficacy beliefs and self-efficacy beliefs with job satisfaction of high school male high school teachers in Qom. *Journal of Occupational and Organizational Counseling*, 4 (10), 1054-124. [in Persian]
2. Abili, KH., Pourkarimi, J., Mazari, M., Khabar, K., & Bادهبان, K. (2014). The role of self-development of school administrators in enhancing their performances (A case study: School administrators of Ray city). *Education and evaluation journal*, 7(26), 103-124.
3. Ahmad, H., Khursheed, A., & Idrees, A. SH. (2010). Relationship between job satisfaction, job performance attitude towards work and organizational commitment. *European journal of social sciences*, 18 (2), 267-257.
4. Anderson, C. A. (2008). *Management: skill function Organization performance*, 2nd edition. Mc Graw Hill . 17(2), 69-80.
5. Azimi, H., Goodarzi, Gh., Pirayesh, R., & Abdi Zarrin, S. (2011). Designing a questionnaire for measuring the job and organizational attitude of government employees; Case study: 80 government organizations in the center of Zanjan province. *Andisheh Strategic Management Magazine*. 5 (1), 200-169.
6. Bakotić, D. (2016). Relationship between job satisfaction and organisational performance. *Economic Research-Ekonomska Istraživanja*, 29 (1), 118-130.

7. Bandura, A. (2004). Health promotion by social cognitive means. *Health education and Behavior*, 31, 143- 164.
8. Behrangi, M. R. (2010). *Educational and School Management*. Tehran: Kamal Tarbiat Publishing.
9. Craig, T., Polhill, G., Colley, K., Carrus, G., Maricchiolo, F., Bonaiuto, M., & Mira, R. G. (2019). Transmission of pro-environmental norms in large organizations. *Sustainable Production and Consumption*, 19, 25-32.
10. Davis, S. (1997). *Cultural Managers Management*, translated by Nasser Mirsapasi and Parichehr Motamed Gorji, Tehran: Morvarid Publications.
11. Delkhoshi kasmaee, A. (2006). The relationship between the three skills of managers (perceptual humanities) of boys' high schools in Tehran and their effectiveness in terms of related teachers. Master Thesis of Tarbiat Moallem University of Tehran.
12. Ebrahimzadeh, B., & Nazem, F. (2019). Identifying and compiling effective components on the competency model of primary school principals in Tehran. *Journal of Educational Leadership and Management*, 12 (4), 9-23.
13. Fayazi, M., & Yousefian Arani, V. (2015). The Impact of Social Impairment on Organizational Commitment and Job Involvement. *Journal of Management Studies*, 24 (79), 72-47.[in Persian]
14. Ghadampour, E., Mottaghi Niā, M., & Garāvand, H. (2015). Reliability and validity of Collective Teacher Efficacy Belief Scale (CTEBS) in Gonabad primary schools. *Educational Innovations*, 14(3), 51-68.
15. Ghlichlee B, Asadi Gharabaghi, M.(2016). Effect of knowledge sharing intention and Competencies on managers' job performance in project-based organizations, 19 (4) ,161-184
16. Goddard, R.D., & Goddard, Y. L. (2012). A multilevel analysis of the relationship between Teacher and collective efficacy in urban Schools. *Teaching and Teacher Education*, 17(7), 807-818.
17. Goodman, P. S., & Dabbish, L. A. (2011). Methodological Issues in Measuring Group Learning. *Small Group Research*, 42, 379-404.
18. Harrison, D. A., Newman, D. A., & Roth, P. L. (2006). How Important Are Job Attitudes? Meta-Analytic Comparisons of Integrative Behavioral Outcomes and Time Sequences. *Academy of Management Journal*, 49 (2), 305-325.
19. Hashemi, S., Khabazi Kenari, M., Akbari, A., & Sabtei, S. (2016). Designing and Developing a Scale of Moral Commitment Based on Kant and Levinas Thoughts, *Modern Educational Thoughts*, 12 (4). 227-255.[in Persian]
20. Hui, L., Hang-yue, N.(2017).Chinese traditionality, job attitudes, and job performance: a study of chinese employees. *Evidence-based HRM: a global forum for empirical scholarship*, 5 (2), 139-150.
21. Judge, T. A., Kammeyer-Mueller, J. D. (2012). Job attitudes. *Annual Review of Psychology*, 63, 341-367.
22. Keshavarz, L., Farahani, A., & Asghari, Z. (2014). Designing Relationship Model of Career Self-efficacy and Organizational Intelligence at the ministry of youth and sports of Iran. *Applied Research in Sport Management*, 2(4), 67-78.
23. Kim, W. G., & Brymer, R. A. (2011). The effects of ethical leadership on manager job satisfaction, commitment, behavioral outcomes, and firm performance. *International Journal of Hospitality Management*, 30(4), 1020-1026.
24. Lambert, E. G., Griffin, M. L., Hogan, N. L., & Kelley, T. (2015). The Ties That Bind: Organizational Commitment and Its Effect on Correctional Orientation, Absenteeism, and Turnover Intent. *The Prison Journal*, 95(1), 135-156.
25. lavoi, Debra E. (2007). Descriptive study of the attributes and skills needed by California superintendents in 2020 . University of le Verne . United states-California. 30(2), 48-60.
26. Mazari, I., & Khabar, K. (2014). Analyze schools' self-development needs and suggestions for improvement. *International Conference on Accounting, Management and Social and Economic Sciences*, Iran, Gilan.
27. Mirkamali S M, narenji sani F, alami F. (2011). Examining the relation between collective efficiency culture and primary school teacher performance in Tehran City. *TLR* , 2 (1),93-108

28. Park, J.-H., & Park, J.-H. (2017). Association among Work-Related Musculoskeletal Disorders, Job Stress, and Job Attitude of Occupational Therapists. *Occupational Therapy In Health Care*, 31(1), 34-43. doi:10.1080/07380577.2016.1270482.
29. Peadler, J. M., Burgoyne, J. & Boydel, T. (2001). *A manager guide, s to self-development*. Forth edition london. Mc grawhill.
30. Rehman, W., Ilyas, M., & Asghar, N. (2015). Knowledge Sharing, Knowledge Management Strategy And Performance A Knowledge Based View. *Pakistan Economic and Social Review*, 53 (2), 177-202.
31. Rezaeian, A. (2000). *Management of Organizational Behavior*. Tehran: Samat Publications.
32. Ritala, P., Henttonen, K., & Kianto, A. (2016). Knowledge sharing and individual work performance: an empirical study of a public sector organisation. *Journal of Knowledge Management*, 20(4), 749-768.
33. Sadeghi, R. (2017). Investigating the relationship between psychological capital and job performance through job mediation. Master Thesis, Shahroud Branch of Azad University .[in Persian]
34. Saghab Esmaeilpour, M., Abdi, K.Hosseini, M.A., & Biglarian, A. (2019). Relationship between work ethic and job performance of administrative staff of University of Social Welfare and Rehabilitation Sciences and affiliated centers *Journal of Rehabilitation*, 20 (1), 63-52.[in Persian].
35. Saki, R., Sadoog, M., & Hamidi, F.(2016). Relationship between Organizational Ethics and Job Performance of Managers. *Ethics in science and Technology*, 11 (1) :118-126.[in Persian]
36. Silvia, M., & Testa, S. (2009) A knowledge management approach to organizational competitive advantage: Evidence from the food sector. *European Management Journal*, 27, 129–141.
37. Suteja, W., Holman, M., Wedagama, P., & Suthanaya, P. A. (2018). The influence of age and gender of student motorcycle riders on traffic violations and accidents using a structural equation model. *MATEC Web of Conferences* 195, 04015.
38. Taghi Zadeh, S. (2012). Developing a model for evaluating and developing organizational capability of Shiraz University. M.Sc Thesis., Shiraz University.[in Persian].
39. Thompson, E. R., & Phua, F. T. T. (2012). A Brief Index of Affective Job Satisfaction. *Group & Organization Management*, 37 (3), 275–307.
40. Turkzadeh, Ja., & Razi, E. (2017). Analyzing the Role of Organizational Cohesion in Improving the External Image Quality of the Organization with the Mediating Role of Response to the Environment. Second International Conference on Management and Economics Coherence in Development, Tehran, Oswe University, Tehran University.[in Persian].
41. Wilson, S. D. (2010). The Relationship between Leadership and Multiple Intelligences with the 21st Century's Higher Education Faculty Bahaudin G . Mujtaba Nova Southeastern University University of Hawaii-West Oahu . 33(2): 50-60.
42. Zahedi, S. S., Asadpour, A., & Haji Nouri, K. (2011). The relationship between cybernetics and knowledge management in the organization. *Journal of Improvement and Development Management Studies*, 63, 25-1.