

تحلیل مسیر روابط لنگرهای مسیر شغلی با عملکرد مدیران

حسین غلامی^{۱*}، پیمان یارمحمدزاده^۲

تاریخ دریافت: ۹۲/۷/۲۶ تاریخ پذیرش: ۹۳/۴/۱۲

چکیده

هدف از این پژوهش بررسی روابط بین لنگرهای مسیر شغلی با عملکرد و تحلیل مسیر این روابط در بین مدیران مدارس شهر سنندج در سال تحصیلی ۹۲-۹۱ بوده است. این پژوهش به روش همبستگی انجام گرفته است. جامعه آماری عبارت بود از کلیه مدیران مدارس ابتدایی، راهنمایی و متوسطه شهر سنندج. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران محاسبه شد و تعداد ۱۳۳ نفر با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزارهای پژوهش شامل پرسشنامه استاندارد لنگرهای مسیر شغلی شاین و پرسشنامه محقق ساخته عملکرد مدیران بود. پایایی این پرسشنامه‌ها با استفاده از روش آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۲ و ۰/۹۱ به دست آمد. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده با استفاده از نرم افزارهای SPSS و Amos، از روش همبستگی پیرسون جهت بررسی رابطه بین لنگرهای مسیر شغلی و عملکرد مدیران و از تحلیل مسیر برای تعیین اثرات مستقیم و غیر مستقیم لنگرها بر روی عملکرد مدیران استفاده شد. نتایج نشان داد که روابط معنی‌دار ضعیف و متوسطی میان لنگرهای فنی - کارکردی، شایستگی مدیریتی، امنیت - ثبات، استقلال - خودمختاری، خلاقیت کارآفرینی و چالش‌های محض با عملکرد مدیران وجود دارد. همچنین لنگرهای استقلال - خودمختاری (۰/۹۸ =)، خلاقیت کارآفرینی (۰/۶۸ =) و امنیت - ثبات (۰/۴۰ =) تأثیر مستقیمی بر روی عملکرد مدیران مدارس دارند.

واژه‌های کلیدی: لنگرهای مسیر شغلی، عملکرد مدیران

^۱ کارشناس ارشد تحقیقات آموزشی، دانشگاه شهید مدنی آذربایجان، تبریز

^۲ استادیار گروه علوم تربیتی دانشگاه شهید مدنی آذربایجان، تبریز

* نویسنده مسوول مقاله: Hossain.gholami90@yahoo.com

مقدمه

مدیریت آموزشی و در بطن آن مدیریت مدارس، مرکز ثقل فعالیت‌ها و تحقق بخش اهداف آموزشی است. آموزش و پرورش کلید توسعه جوامع محسوب می‌شود و مدیران آن فاتح عصر علم و تمدن و گردانندگان اصلی سازمان‌های آموزشی می‌باشند و عملکرد آنها کل نظام آموزش و پرورش را تحت تأثیر قرار می‌دهد (Rajjaeepor and Ebrahimi, 2007, p 88). مدیریت در آموزش و پرورش، ابتدا، وظیفه نسبتاً ساده‌ای تلقی می‌شد 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 از صلاحیت اخلاقی برخوردار بودند و چند سالی سابقه معلمی داشتند، سپرده می‌شد. امروزه، مدیریت آموزشی غالباً به مفهوم رهبری، راهنمایی، اصلاح و تغییر مورد نظر است. از این رو نیل به هدف‌های عالی آموزش و پرورش در هر جامعه‌ای، مستلزم تجدید سازمان و نواندیشی در مدیریت نظام آموزشی است (Allagheband, 2009, p 63). این امر تا آنجا اهمیت دارد که طبق دیدگاه یکی از نظریه پردازان، از جمله راه‌های تعیین میزان تحقق موفقیت‌آمیز اهداف مدرسه توجه به مهارت‌ها، شایستگی‌ها و عملکرد مدیران واحدهای آموزشی است (Robbins, 1996, translate Parsaeian and Errabi, 2001).

عملکرد عبارت است از مجموع رفتارهای مرتبط با شغل که افراد از خود نشان می‌دهند (Fathi Vaggargah, 2000, p 46). از آنجایی که عملکرد مدیران مدارس یکی از شاخص‌ها و ملاک‌های مهم کارایی نظام آموزشی است و با توجه به اینکه در شرایط انتخاب و گزینش مدیران ملاک معتبری برای مهارت‌های مورد نیاز آنان پیش‌بینی نشده است. بنابراین بررسی عملکرد مدیران مدارس و تحلیل عوامل مربوط به آن از اساسی‌ترین موضوعات پژوهشی در نظام آموزش و پرورش به شمار می‌آید.

ابهامات گوناگونی پیرامون عملکرد مدیران در مدارس وجود دارد. تحقیقات بسیاری که در این زمینه انجام گرفته است نشان می‌دهد که عملکرد مدیران مدارس با عوامل متعددی در ارتباط است (Kharazian, 2007; Mahdiun, 2008; Bohairani, 2009). طی ۲۶ تحقیق میدانی که در ایران و جهان شده است، ۴۳ محقق عوامل مؤثر بر عملکرد مدیران را معرفی کرده‌اند که در برخی از آنها عوامل مؤثر یکسان نبوده است، اما در بسیاری از تحقیقات اندیشمندان به عوامل مؤثر مشترکی توجه کرده‌اند (Musakhani, Hamidi & Najafi, 2010, p 131).

یکی از عوامل مهمی که عملکرد مدیران مدارس را تحت تأثیر قرار می‌دهد لنگرهای مسیر شغلی می‌باشد. این لنگرها، الگوهای مشخصی از استعدادها، ظرفیت‌ها، انگیزه‌ها، نگرش‌ها و ارزش‌های تصور شده به وسیله فرد است که مسیر پیشرفت شخصی را بعد از چندین سال تجربه و بازخورد از دنیای واقعی هدایت و تثبیت می‌کند. لنگرهای مسیر شغلی جنبه‌هایی از شغل یا مسیر شغلی

هستند که به افراد انگیزه می‌دهند و باعث می‌شوند که فرد وقتی که شغلی را قبول کرده است، نخواهد کارش را متوقف کند (Schein, 1996). علاوه بر این، لنگرها نشان می‌دهند که اکثر افراد نمی‌خواهند خودشان را در یک زمینه خاص محدود نمایند (Klapwijk and Rommes, 2009, p 217).

لنگرهای مسیر شغلی بر پایه مدل ادگار شاین (Schein, 2006) دارای ۸ لنگر: ۱- شایستگی فنی - کارکردی^۱، ۲- شایستگی مدیریتی^۲، ۳- خودمختاری - استقلال^۳، ۴- امنیت - ثبات^۴، ۵- خلاقیت کارآفرینی^۵، ۶- خدمت و از خود گذشتگی و ایثار^۶، ۷- چالش‌های محض^۷، ۸- سبک زندگی^۸ است.

- ۱- شایستگی فنی - کارکردی: در این لنگرگاه اصولاً فرد به وسیله‌ی محتوای خودکار برانگیخته می‌شود و برای استخدام در موقعیت‌ها و مشاغل فنی و تخصصی تمایل دارد.
- ۲- شایستگی مدیریتی: در این لنگر شخص از طریق فرصت برای تحصیل و حل مسائل مفهومی پیچیده تحت شرایط نامعین و وجود اطلاعات ناقص برانگیخته می‌شود و به موقعیت‌ها و مشاغل مدیریتی در سازمان‌های بزرگ تمایل دارد.
- ۳- امنیت - ثبات: اصولاً در این لنگر شخص از طریق امنیت شغلی و دل‌بستگی بلند مدت به یک سازمان معتبر برانگیخته می‌شود.
- ۴- خلاقیت کارآفرینی: در این لنگر فرد به وسیله نیاز برای ساخت یا ایجاد پروژه‌هایی که متعلق به خود اوست برانگیخته می‌شود.
- ۵- استقلال^۵ خودمختاری: در این لنگر اصولاً شخص جویای موقعیت‌های کاری است که برخوردار از حداکثر آزادی از لحاظ قید و بندهای سازمانی باشد و از این طریق برانگیخته می‌شود.
- ۶- خدمت و از خودگذشتگی و ایثار: در این لنگر فرد برای خدمت و دنبال کردن آرمانی مقدس و نیز رفع نیازهای دیگران برانگیخته می‌شود.
- ۷- چالش‌های محض: در این لنگر فرد برای چیره شدن بر موانع عمده، حل مسائل دشوار یا برد از رقیبان بسیار سر سخت برانگیخته می‌شود.

1. technical/ functional competence
 2. managerial competence
 3. autonomy/ independence
 4. security/ stability
 5. entrepreneurial creativity
 6. service and dedication
 7. pure challenges
 8. lifestyle

۸- سبک زندگی: افراد با این لنگر، به ایجاد تعادل میان مسیر شغلی و خانوادگی فردی خویش گرایش دارد (Schein, 2006, p 7-13).

لنگرهای مسیر شغلی بر اساس این منطق هستند که تناسب بین گرایش‌های شغلی اشخاص و محیط کاری باعث رضایت شغلی، افزایش تعهد و عملکرد خواهد شد. در حالیکه نامتناسب بودن آن، باعث نارضایتی و تغییر شغل می‌شود (Fireston, 1996, p 229-235). یکی از چالش‌های سازمانی در مورد مشاغل افراد، نداشتن بینش مناسب در رابطه با قابلیت‌ها و مشوق‌هایی است که موفقیت بالقوه حیطه‌های شغلی را امکان‌پذیر می‌سازد. در حقیقت افراد از لنگرهای شغلی شان درک مناسبی ندارند. عدم توجه به لنگرهای شغلی از سوی مدیران مدارس منجر به کار اجباری می‌گردد. یعنی اگر مدیران بدون در نظر گرفتن مهارت، علائق و انگیزه‌هایشان به کار گرفته شوند، سبب می‌شود که بین اهداف فردی و سازمانی آنها فاصله بیافتد و احتمالاً در شغلشان بی‌رغبتی نشان خواهند داد (Ammirtash et al, 2011, p 115).

کسب آگاهی از لنگرهای مسیر شغلی برای آدمی حائز اهمیت بسیار است زیرا سازگاری میان ارزش‌ها و نیازهای فردی و ویژگی‌های شغل خاص را بهینه می‌سازد (Rezaeian, 1993, p 67). تشخیص لنگرهای مسیر شغلی افراد را قادر می‌کند، که برای حوزه‌های خاصی در شغلشان اولویت‌هایی را شناسایی کنند. شناسایی این اولویت‌ها به افراد کمک می‌کند مسیر شغلی خود را به طریقی، که بیشترین رضایت را حاصل کنند، برنامه‌ریزی نمایند. شناخت لنگرگاه‌ها و یافتن شغل متناسب با آن، رضایت بیشتر کارکنان را به دنبال خواهد داشت (Moghimi, 2008, p 216).

تحقیقات نشان می‌دهد که بین لنگرهای مسیر شغلی با عملکرد رابطه‌ی معناداری وجود دارد. قلاوندی و همکاران (۲۰۱۰) پژوهشی را با عنوان "بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و لنگرهای مسیر شغلی با منظرهای عملکرد سازمانی اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها" انجام داده‌اند. نتایج به دست آمده، گویای آن است که: ۱- بین شایستگی فنی - کارکردی و شایستگی مدیریت عمومی و کل منظرهای عملکرد سازمانی رابطه مثبت معنی‌داری وجود دارد ($p < 0.05$)، ۲- بین هر یک از منظرهای عملکرد سازمانی و کل لنگرهای مسیر شغلی رابطه مثبت معنی‌داری وجود دارد ($p < 0.01$). بستر و موتون (Bester & Mouton, 2006) در پژوهشی بیان کردند که بین لنگرهای مسیر شغلی بر اساس مدل ادگار شاین با رضایت شغلی و عملکرد رابطه مثبت معناداری وجود دارد. همچنین ذاکر فرد، عریضی و نوری (۲۰۰۸) در پژوهشی به این نتیجه رسیدند که بین لنگرهای مسیر شغلی مدل شاین با عملکرد سازمانی کارکنان زن و مرد همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد. هون تن و چوکیوک (Hoon Tan & Choo Quek, 2001) در تحقیق خود با عنوان "مطالعه لنگرهای مسیر شغلی مربیان در سنگاپور" به این نتیجه دست یافتند که رابطه مثبت معناداری بین

لنگرهای شایستگی فنی- کارکردی، خودمختاری- استقلال، خلاقیت کارآفرینی، سبک زندگی، امنیت و ثبات، چالش محض و شایستگی مدیریت عمومی با عملکرد وجود دارد.

از آنجایی که بیشتر دبیران مدارس و مدیران آموزش و پرورش وجود مشکلات و به عبارتی نقص عملکرد مدیران مدارس را تأیید کرده‌اند (Musakhani et al, 2010, p 129) و با توجه به اینکه بررسی عوامل مؤثر بر عملکرد مدیران مدارس یعنی، تشخیص عوامل و ارزیابی آنها، رسیدن به ضرورت توجه به عوامل و برنامه‌ریزی برای تغییر عوامل مؤثر با توجه به اهمیت آنها، بر کارایی و اثربخشی نظام آموزشی می‌افزاید (Fegghi Farrahmand, 2002, p 136)، بنابراین تحقیق پیرامون عملکرد مدیران مدارس ضروری می‌باشد. هدف اصلی این تحقیق نیز بررسی رابطه بین لنگرهای مسیر شغلی با عملکرد مدیران مدارس و تعیین اثرات مستقیم و غیر مستقیم این لنگرها بر روی عملکرد مدیران می‌باشد.

روش تحقیق

این پژوهش از نوع توصیفی بوده و به روش همبستگی انجام گرفته است. جامعه آماری عبارت است از کلیه مدیران مدارس ابتدایی، راهنمایی و دبیرستان روزانه و دولتی سطح شهر سنج در سال تحصیلی ۹۲-۱۳۹۱ که تعداد آنها ۲۰۳ نفر (۹۸ نفر مرد و ۱۰۵ نفر زن) می‌باشد. مطابق با فرمول حجم نمونه کوکران (Cochran, 1977)، حجم نمونه در این پژوهش ۱۳۳ نفر (۶۴ نفر مرد و ۶۹ نفر زن) می‌باشد که به شرح زیر محاسبه شده است:

$$n = \frac{\frac{z^2 pq}{d^2}}{1 + \frac{1}{N} \left[\frac{z^2 pq}{d^2} - 1 \right]}$$

$$z = 1/96, \quad p = q = 0/5, \quad d = 0/05, \quad N = 203$$

$$n = \frac{\frac{(1/96)^2 (0/5)(0/5)}{(0/05)^2}}{1 + \frac{1}{203} \left[\frac{(1/96)^2 (0/5)(0/5)}{(0/05)^2} - 1 \right]} = 133$$

جهت انتخاب اعضای نمونه از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای استفاده شد. ابزارهای پژوهش شامل پرسشنامه استاندارد لنگرهای مسیر شغلی ساخته ادگار شاین (Schein, 2006) و پرسشنامه محقق ساخته عملکرد مدیران بود. برای تعیین روایی صوری و محتوایی پرسشنامه‌ها از نظر متخصصان علوم تربیتی و مدیریت استفاده شده است. پایایی پرسشنامه لنگرهای مسیر شغلی در نمونه‌ی اولیه‌ی ۳۰ نفری با روش آلفای کرانباخ مقدار ۰/۸۵ به دست آمد. پس از تکمیل و جمع-آوری پرسشنامه‌ها به تعداد ۱۳۳ نفر، ضریب آلفای کرانباخ کل پرسشنامه ۰/۸۲ و برای هر یک از لنگرهای شایستگی فنی- کارکردی، شایستگی مدیریتی عمومی، امنیت- ثبات، خلاقیت کارآفرینی، استقلال- خودمختاری، خدمت و از خودگذشتگی و ایثار، چالش‌های محض و سبک زندگی به ترتیب: ۰/۷۱، ۰/۷۳، ۰/۷۰، ۰/۶۸، ۰/۶۵، ۰/۶۹، ۰/۷۸، ۰/۶۷ و به دست آمد. همچنین پایایی

پرسشنامه عملکرد مدیران در نمونه‌ی اولیه‌ی ۳۰ نفری با روش آلفای کرانباخ مقدار ۰/۹۰ و پس از تکمیل و جمع‌آوری پرسشنامه‌ها مقدار ۰/۹۱ به دست آمد.

به منظور تجزیه و تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده با استفاده از نرم افزارهای SPSS19 و Amos18، از روش همبستگی پیرسون جهت بررسی رابطه بین لنگرهای مسیر شغلی و عملکرد مدیران و از تحلیل مسیر برای تعیین اثرات مستقیم و غیر مستقیم لنگرها بر روی عملکرد مدیران استفاده شده است.

یافته‌های تحقیق

جدول ۱: نتایج آزمون همبستگی پیرسون بین لنگرهای مسیر شغلی با عملکرد

متغیر	عملکرد
لنگرگاه فنی-کارکردی	۰/۳۰**
لنگرگاه شایستگی مدیریتی	۰/۳۱**
لنگرگاه امنیت- ثبات	۰/۲۵**
لنگرگاه استقلال- خودمختاری	۰/۴۳**
لنگرگاه خلاقیت کارآفرینی و ایثار	۰/۳۸**
لنگرگاه خدمت و از خودگذشتگی	۰/۱۴
لنگرگاه چالش‌های محض	۰/۲۴**
لنگرگاه سبک زندگی	۰/۱۱

n = ۱۳۳

P < ۰/۰۱**

P < ۰/۰۵*

همانطور که از یافته‌های جدول ۱ استنباط می‌شود، روابط معنی‌دار ضعیف و متوسطی میان لنگرهای فنی- کارکردی، شایستگی مدیریتی، امنیت- ثبات، استقلال- خودمختاری، خلاقیت کارآفرینی و چالش‌های محض با عملکرد مدیران وجود دارد. دامنه‌ی این روابط معنادار از ۰/۲۰ تا ۰/۴۳ متغیر است. بر این اساس همبستگی معنی‌دار میان لنگرهای مسیر شغلی با عملکرد در بیشترین میزان خود، مابین لنگرگاه استقلال- خودمختاری با عملکرد با مقدار (P < ۰/۰۱) ۰/۴۳ و همچنین کمترین میزان همبستگی معنادار بین لنگرگاه فنی-کارکردی با عملکرد با مقدار ۰/۲۰ (P < ۰/۰۵) می‌باشد. بین لنگرهای خدمت و از خودگذشتگی و ایثار و سبک زندگی با عملکرد رابطه معناداری وجود ندارد.

روش انجام تحلیل مسیر

برای تحلیل مسیر ابتدا متغیرهای پیش‌بین لنگرهای فنی-کارکردی، شایستگی مدیریتی، امنیت- ثبات، استقلال- خودمختاری، خلاقیت کارآفرینی، خدمت و از خودگذشتگی و ایثار،

چالش‌های محض و سبک زندگی، جهت پیش‌بینی متغیر ملاک عملکرد وارد معادله رگرسیون شدند.

جدول ۲: ضرایب رگرسیون مدل در پیش‌بینی عملکرد

مدل	ضرایب رگرسیون	خطای معیار	نسبت بحرانی	سطح معنی‌داری
فنی کارکردی -----> عملکرد	۰/۵۴	۰/۴۲	۱/۲۷	۰/۲۱
شایستگی مدیریتی -----> عملکرد	۰/۳۴	۰/۱۸	۱/۹۱	۰/۰۶
امنیت- ثبات -----> عملکرد	۰/۴۰	۰/۱۷	۲/۳۷	۰/۰۱۸
استقلال- خودمختاری -----> عملکرد	۰/۹۸	۰/۲۹	۳/۳۷	***
خلاقیت کارآفرینی -----> عملکرد	۰/۶۸	۰/۲۸	۲/۴۳	۰/۰۱۵
خدمت و از خودگذشتگی و ایثار -----> عملکرد	۰/۰۰۶	۰/۵۳	۰/۰۱	۰/۹۹
چالش‌های محض -----> عملکرد	-۰/۲۹	۰/۲۸	-۱/۰۵	۰/۲۹
سبک زندگی -----> عملکرد	-۰/۲۵	۰/۳۸	-۰/۶۵	۰/۵۲

*** P < ۰/۰۰۱

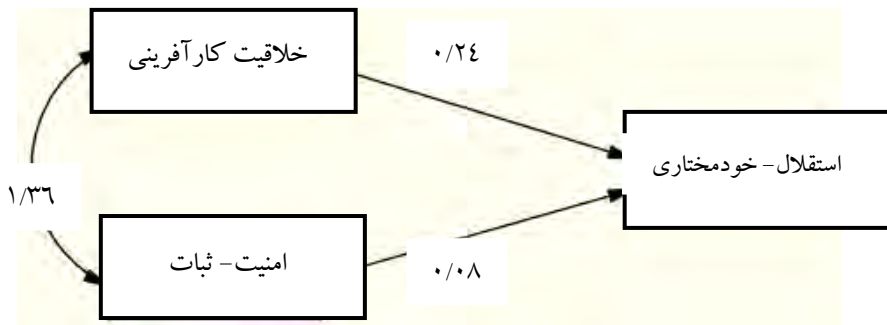
نتایج جدول ۲ نشان می‌دهد که از بین هشت متغیر مستقلی که بر روی متغیر وابسته وارد شده- اند لنگرهای استقلال- خودمختاری، خلاقیت کارآفرینی و امنیت- ثبات بر روی عملکرد تأثیر معنی‌داری دارند. برای درک بهتر، مدل تحلیلی همراه با معادله‌ی رگرسیونی در زیر ارائه می‌گردد.



شکل ۱: نمودار مدل تحلیلی معادله رگرسیون

شکل ۱ نمودار مدل تحلیلی همراه با معادله رگرسیونی را نشان می‌دهد. در معادله فوق به ازای یک واحد افزایش در لنگرهای استقلال- خودمختاری، خلاقیت کارآفرینی و امنیت- ثبات، به ترتیب ۰/۹۸، ۰/۶۸ و ۰/۴۰ به عملکرد افزوده می‌شود. بنابراین می‌توان گفت که لنگرهای استقلال- خودمختاری، خلاقیت کارآفرینی و امنیت- ثبات با عملکرد رابطه مثبت و مستقیمی داشته‌اند.

در مرحله دوم مطابق با شکل ۲، لنگرگاه استقلال- خودمختاری به عنوان متغیر وابسته و لنگرهای خلاقیت کارآفرینی و امنیت- ثبات به عنوان متغیر مستقل وارد معادله رگرسیون شدند.



شکل ۲: مدل تحلیلی معادله رگرسیون در پیش‌بینی استقلال - خودمختاری

جدول ۳: ضرایب رگرسیون مدل در پیش‌بینی استقلال - خودمختاری

مدل	ضرایب رگرسیون	خطای معیار	نسبت بحرانی	سطح معنی - داری
خلاقیت کارآفرینی <----- استقلال - خودمختاری	۰/۲۴	۰/۰۸	۲/۹۴	۰/۰۰۳
امنیت - ثبات <----- استقلال - خودمختاری	۰/۰۸	۰/۰۵	۱/۵۷	۰/۱۲

طبق نتایج جدول ۳، مقدار ضرایب رگرسیون به ترتیب (۰/۲۴ و ۰/۰۸)، مقدار خطای معیار (۰/۰۵ و ۰/۰۸) و مقدار نسبت بحرانی^۱ برای مسیر بین خلاقیت کارآفرینی با استقلال - خودمختاری، بالاتر از ۱/۹۶ می‌باشد که نشان از معناداری است. بنابراین لنگرگاه خلاقیت کارآفرینی تأثیر آماری معنی‌داری بر لنگرگاه استقلال - خودمختاری داشته است و با افزایش یک انحراف استاندارد در لنگرگاه خلاقیت کارآفرینی، لنگرگاه استقلال - خودمختاری به میزان ۰/۲۴ افزایش خواهد یافت. اما لنگرگاه امنیت - ثبات تأثیر معنی‌داری بر لنگرگاه استقلال - خودمختاری ندارد.

در مرحله سوم لنگرگاه امنیت - ثبات به عنوان متغیر مستقل و لنگرگاه خلاقیت کارآفرینی به عنوان متغیر وابسته وارد معادله شدند.

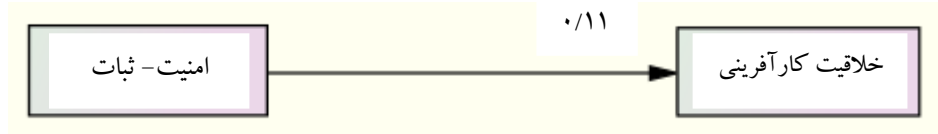
جدول ۴: ضرایب رگرسیون مدل در پیش‌بینی خلاقیت کارآفرینی

مدل	ضرایب رگرسیون	خطای معیار	نسبت بحرانی	سطح معنی‌داری
امنیت - ثبات <----- خلاقیت کارآفرینی	۰/۱۱	۰/۰۶	۲/۰۹	۰/۰۳۷

با توجه به نتایج جدول ۴، لنگرگاه امنیت - ثبات با مقدار ضرایب رگرسیون ۰/۱۱، مقدار خطای معیار ۰/۰۶ و مقدار نسبت بحرانی ۲/۰۹، تأثیر معنی‌داری بر لنگرگاه خلاقیت کارآفرینی دارد. یعنی با افزایش یک انحراف استاندارد در لنگرگاه امنیت - ثبات، لنگرگاه خلاقیت کارآفرینی به میزان

^۱. CR

۰/۱۱ افزایش خواهد یافت. شکل ۳ مدل تحلیلی معادله رگرسیون در پیش‌بینی لنگرگاه خلاقیت کارآفرینی را نشان می‌دهد.



شکل ۳: مدل تحلیلی معادله رگرسیون در پیش‌بینی خلاقیت کارآفرینی

جمع‌بندی نتایج تحلیل مسیر در مراحل مختلف

از آن جایی که تحلیل مسیر، علاوه بر تأثیرات مستقیم و همزمان متغیرهای مستقل، تأثیرات غیرمستقیم آنها را نیز نشان می‌دهد، در زیر به توضیح متغیرهای تأثیرگذار بر متغیر وابسته عملکرد پرداخته می‌شود.

۱- متغیرهایی که به صورت مستقیم بر متغیر عملکرد تأثیر گذاشته‌اند: لنگرهای استقلال- خودمختاری، خلاقیت کارآفرینی و امنیت- ثبات متغیرهایی هستند که توانسته‌اند به صورت مستقیم بر عملکرد مدیران تأثیر بگذارند. لنگرگاه استقلال- خودمختاری متغیری است که بعد از متغیر عملکرد وارد معادله شده و به عنوان متغیر وابسته در نظر گرفته شده است. میزان تأثیر لنگرگاه استقلال- خودمختاری بر عملکرد مدیران برابر با ۰/۹۸ بوده است که نشان می‌دهد به ازای یک واحد انحراف استاندارد تغییر در لنگرگاه استقلال- خودمختاری، عملکرد مدیران نیز به میزان ۰/۹۸ واحد تغییر خواهد یافت. همچنین میزان تأثیر لنگرگاه خلاقیت کارآفرینی بر عملکرد مدیران برابر با ۰/۶۸ بوده است که نشان می‌دهد به ازای یک واحد انحراف استاندارد تغییر در لنگرگاه امنیت- ثبات بر عملکرد مدیران برابر با ۰/۴۰ بوده است که نشان می‌دهد به ازای یک واحد انحراف استاندارد تغییر در لنگرگاه امنیت- ثبات، عملکرد مدیران به میزان ۰/۴۰ واحد تغییر خواهد یافت.

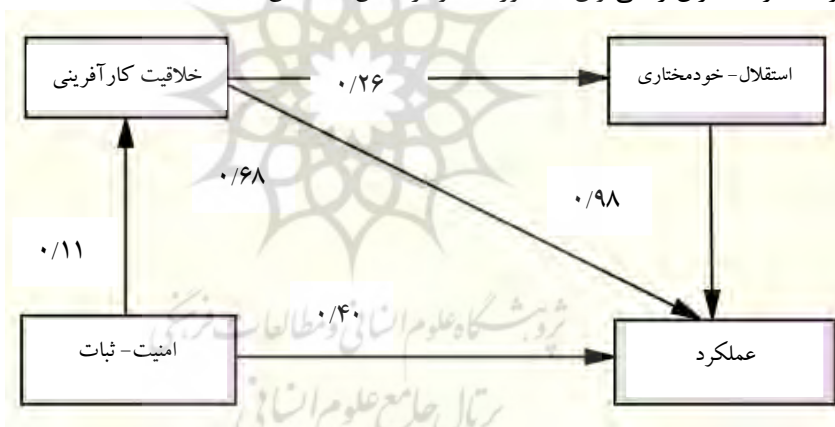
۲- متغیرهایی که به صورت غیرمستقیم بر متغیر عملکرد تأثیر گذاشته‌اند: لنگرگاه خلاقیت کارآفرینی به صورت غیرمستقیم و به واسطه لنگرگاه استقلال- خودمختاری با ضریب مسیر ۰/۲۶ بر روی عملکرد مدیران تأثیر گذاشته است. یعنی با افزایش لنگرگاه خلاقیت کارآفرینی، لنگرگاه استقلال- خودمختاری افزایش پیدا می‌کند و به وسیله افزایش لنگرگاه استقلال- خودمختاری، عملکرد مدیران بهبود می‌یابد. همچنین لنگرگاه امنیت- ثبات به صورت غیر مستقیم از طریق دو لنگرگاه استقلال- خودمختاری و خلاقیت کارآفرینی و از دو مسیر زیر بر عملکرد مدیران تأثیر گذاشته است.

مسیر الف) عملکرد → لنگرگاه خلاقیت کارآفرینی → لنگرگاه امنیت- ثبات
 مسیر ب) عملکرد → لنگرگاه استقلال- خودمختاری → لنگرگاه خلاقیت کارآفرینی → لنگرگاه امنیت- ثبات
 جدول ۵، اثرات مستقیم، غیرمستقیم و کل متغیرهای مستقل را بر متغیر وابسته عملکرد به طور خلاصه نشان می‌دهد.

جدول ۵: اثرات مستقیم، غیر مستقیم و کل متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته عملکرد

نوع تأثیر			متغیرها
کل	غیر مستقیم	مستقیم	
۰/۹۸	-	۰/۹۸	لنگرگاه استقلال- خودمختاری
۰/۹۳	۰/۲۵	۰/۶۸	لنگرگاه خلاقیت کارآفرینی
۰/۵۰	۰/۱۰	۰/۴۰	لنگرگاه امنیت- ثبات

با توجه به نتایج دست آمده از تحلیل مسیر در مراحل مختلف و جدول ۵، مدل نهایی عوامل مؤثر بر عملکرد مدیران را می‌توان به صورت نمودار شکل ۴ نشان داد.



شکل ۴: مدل نهایی عوامل مؤثر بر عملکرد مدیران

جدول ۶: شاخص‌های برازش مدل عوامل مؤثر بر عملکرد

مقدار شاخص در مدل تدوین شده	شاخص	شاخص	شاخص
درجه آزادی=۱	دامنه قابل قبول (Ghasemi, 2010)	معادل فارسی	علامت اختصاری
۰/۹۷	۰/۹۰ - ۱	شاخص برازش تطبیقی	CFI
۰/۹۱	۰/۹۰ - ۱	شاخص توکر- لوپس	TLI
۰/۵۳	۰/۵۰ - ۱	شاخص برازش مقتصد هنجار	PNFI

شده

۰/۵۴	۰/۵۰ - ۱	شاخص برازش تطبیقی مقتصد	PCFI	
۰/۰۴۲	۰ - ۰/۵	ریشه میانگین مربعات خطای برآورد	RMSEA	
۲/۴۴	۲ - ۳	کای اسکور بهنجار شده	CMIN/DF	
۰/۹۹	۰/۹۰ - ۱	شاخص نیکویی برازش	GFI	مطلق
۰/۹۱	۰/۹۰ - ۱	شاخص نیکویی برازش اصلاح شده	AGFI	
۲/۴۴	وابسته به حجم نمونه	کای اسکور	Chi- Square	
۰/۱۲	وابسته به حجم نمونه	سطح معناداری	P-Value	

طبق نتایج جدول ۶، مقایسه شاخص‌های برازش برای ارزیابی کلیت مدل تدوین شده با نقاط برش برای هر یک از آنها نشان می‌دهد که در مجموع داده‌های گردآوری شده، مدل را مورد تأیید و حمایت قرار می‌دهند. برای بررسی برازش این مدل از شاخص‌های متعددی استفاده شد. اولین شاخصی که در غالب تحقیقات برای بررسی برازش تمام روش‌های معادلات ساختاری ارائه می‌شود آزمون مجذور کای χ^2 است. این آماره میزان تفاوت ماتریس مشاهده شده و برآورد شده را اندازه می‌گیرد و عدم معناداری آن برازش مدل را با داده‌ها نشان می‌دهد. در این مدل مقدار مجذور کای χ^2 برابر است با ۲/۴۴ که در سطح ۰/۱۲ غیرمعنادار می‌باشد و نشان دهنده قابل قبول بودن مدل می‌باشد.

بحث و نتیجه‌گیری

بین لنگرگاه فنی - کارکردی با عملکرد مدیران رابطه معناداری به دست آمد. این یافته با نتایج تحقیقات قلاوندی و همکاران (۲۰۱۰)، ذاکرفرد و همکاران (۲۰۰۸)، بستر و موتون (Bester & Mouton, 2006) و هون تن و چوکیوک (Hoon Tan & Choo Quek, 2001) همسو می‌باشد. مدیرانی که دارای لنگر فنی - کارکردی هستند تمایل کمتری برای قبول پست‌های مدیریتی دارند. اما برای توجیه معناداری رابطه بین این لنگر با عملکرد مدیران می‌توان گفت که چون مدیران دارای این لنگر ترجیح می‌دهند در شغل خود باقی بمانند، بیشتر به محتوای شغلی خود توجه دارند، در جهت کسب اطلاعات و معلومات به روز تلاش فراوان می‌کنند و داشتن مهارت تخصصی و اشراف بر یک وظیفه خاص برای آن‌ها در اولویت قرار دارد. بنابراین وجود رابطه بین این لنگر با عملکرد مدیران دور از انتظار نخواهد بود.

بین لنگرگاه شایستگی مدیریتی با عملکرد مدیران نیز رابطه معناداری به دست آمد. این یافته با نتایج تحقیقات قلاوندی و همکاران (۲۰۱۰)، ذاکرفرد و همکاران (۲۰۰۸)، بستر و موتون (Bester & Mouton, 2006) و هون تن و چوکیوک (Hoon Tan & Choo Quek, 2001) همسو می‌باشد. مدیرانی که دارای لنگرگاه شایستگی مدیریتی هستند می‌توانند از توانایی‌های تحلیلی خود در

جهت حل مشکلات مدرسه استفاده نمایند و از این طریق به افزایش عملکرد خود کمک شایانی بنمایند. این افراد همچنین اشتیاق و تعهد بیشتری برای قبول مسوولیت در انجام وظایف محوله و پست‌های مدیریتی دارند. بنابراین می‌توان گفت که وجود رابطه بین لنگرگاه شایستگی مدیریتی با عملکرد بدیهی و منطقی به نظر می‌رسد.

همچنین بین لنگرگاه امنیت- ثبات با عملکرد مدیران رابطه معناداری به دست آمد. این یافته با نتایج تحقیق هون تن و چوکیوک (Hoon Tan & Choo Quek, 2001) همسو بوده و با نتایج تحقیق فلاوندی و همکاران (۲۰۱۰) همسو نمی‌باشد. برای بعضی از افراد ثبات کاری به عنوان عامل کلیدی در تصمیم‌گیری مسیر شغلی محسوب می‌شود. ملیسا (Mellisa, 2008)، در پژوهشی نشان داد که بین امنیت شغلی با عملکرد مناسب رابطه مستقیمی وجود دارد. هپ (Hipp, 1992)، به نقل از (Musakhani et al, 2010, p 132) نیز امنیت را از عوامل مؤثر بر عملکرد مدیران می‌داند. بنابراین در توجیه این یافته می‌توان گفت، با توجه به اینکه کلیه مدیران مدارس به صورت استخدام رسمی مشغول به فعالیت هستند و همچنین بسیاری از آنها سال‌های متوالی مدیریت مدارس را بر عهده داشته‌اند و حقوق و مزایای آنها نیز به طور مستمر پرداخت می‌شود احساس امنیت و ثبات کاری به عنوان یک نیاز در آنها بالا می‌باشد و این خود می‌تواند عامل انگیزشی مهمی در جهت افزایش عملکرد آنان باشد. همچنین نتایج تحلیل مسیر نشان داد که این لنگرگاه به طور مستقیم بر عملکرد مدیران تأثیر می‌گذارد. گارسیا (Garcia, 2004) در پژوهشی نشان داد، کارکنانی که احساس امنیت شغلی می‌کنند، وابستگی بیشتری به سازمان خود دارند، احساس آرامش بیشتری می‌کنند و عملکرد مناسب‌تری را از خود نشان می‌دهند. همچنین می‌توان گفت که امنیت اقتصادی و ثبات شغلی مدیران، آنها را در انجام وظایف محوله با انگیزه‌تر می‌کند و در نتیجه بر عملکرد آنها تأثیر می‌گذارد.

نتایج تحقیق نشان داد که بین لنگرگاه استقلال- خودمختاری با عملکرد مدیران رابطه معناداری وجود دارد. این یافته با نتایج تحقیق هون تن و چوکیوک (Hoon Tan & Choo Quek, 2001) همسو بوده و با نتایج تحقیق فلاوندی و همکاران (۲۰۱۰) همسو نمی‌باشد. وجود رابطه بین لنگرگاه استقلال- خودمختاری با عملکرد مدیران مدارس می‌تواند به این دلیل باشد که هر چه مدیران از نظر کاری اختیارات بیشتری داشته باشند و با محدودیت‌های دست و پا گیر کمتری روبه‌رو شوند میل و اشتیاق به خدمت در آنها بیشتر می‌شود و عملکرد آنها افزایش می‌یابد. از طرف دیگر با توجه به اینکه در توصیف ویژگی‌های رهبران نیاز آنها به احاطه و کنترل فردیشان بر کار بیان شده است (Shahrzad & Allavi, 2010, p 67) و از آنجاییکه رهبری یکی از وظایف اصلی مدیران به شمار می‌رود بنابراین می‌توان استدلال کرد که بین لنگرگاه استقلال با عملکرد مدیران می‌تواند رابطه مشخصی وجود داشته باشد. همچنین نتایج تحلیل مسیر نشان داد که این لنگرگاه

به طور مستقیم بر عملکرد مدیران تأثیر می‌گذارد. بیکر (Baker, 1978) در پژوهش خود نشان داد که یکی از عوامل مؤثر بر رضایت شغلی، خوداستقلالی می‌باشد که نتایج و آثاری از جمله عملکرد با کیفیت بالا را به دنبال دارد. بنابراین می‌توان گفت که هر چه آزادی عمل در کار بیشتر و محدودیت‌ها کمتر باشد، احساس مسوولیت و رضایت شغلی مدیران بالاتر خواهد بود و در نتیجه عملکرد آنها افزایش می‌یابد. با توجه به اینکه مسوولیت اداره مدارس بر عهده مدیران می‌باشد و آنها برای انجام وظایف محوله از اختیارات کافی برخوردارند، بنابراین لنگرگاه استقلال - خودمختاری عامل مهمی در پیش‌بینی عملکرد مدیران است.

بین لنگرگاه خلاقیت کارآفرینی با عملکرد مدیران رابطه معناداری به دست آمد. این یافته با نتایج تحقیق هون تن و چوکیوک (Hoon Tan & Choo Quek, 2001) همسو بوده و با نتایج تحقیق فلاوندی و همکاران (۱۳۸۹) همسو نمی‌باشد. از نظر شاین (Schein, 1974) افراد کارآفرین تا حدودی خودمحور بوده و از اعتماد به نفس و توان تحلیل بالایی برخوردار هستند و در نهایت تمامی آنها توانایی و ظرفیت نفوذ بر دیگران را دارا هستند. در توجیه این یافته می‌توان گفت، مدیران مدرسی که خلاق و کارآفرین هستند بهتر می‌توانند زمینه بروز خلاقیت را در معلمان و دانش‌آموزان فراهم سازند و ایجاد زمینه بروز خلاقیت در معلمان و دانش‌آموزان از عوامل مؤثر بر عملکرد مدیران مدارس می‌باشد (Musakhani et al, 2010). با توجه به نتایج تحلیل مسیر لنگرگاه خلاقیت کارآفرینی یکی دیگر از عواملی است که به طور مستقیم بر عملکرد مدیران مدارس تأثیر می‌گذارد. مدیران دارای این لنگر، افرادی ریسک‌پذیر بوده و همواره به دنبال پیدا کردن راه‌های بهتر و جدیدتر برای انجام کارها هستند و از این طریق عملکرد خود را افزایش می‌دهند.

بین لنگرگاه چالش‌های محض با عملکرد مدیران رابطه معناداری به دست آمد. این یافته با نتایج تحقیق هون تن و چوکیوک (Hoon Tan & Choo Quek, 2001) همسو بوده و با نتایج تحقیق فلاوندی و همکاران (۱۳۸۹) همسو نمی‌باشد. در توجیه این یافته می‌توان اشاره کرد که محیط مدرسه به گونه‌ای است که همواره با مسائل و مشکلات جدیدی رو به رو خواهد بود. این مسائل خاص ممکن است به دلیل شرایط خاص جامعه روی دهد و یا اینکه از جانب کارکنان، دانش‌آموزان و اولیای آنها به وجود بیاید. مدیری موفق است که به طور مناسب بر چالش‌های دشواری که با آن مواجه شده غلبه کند. مدیرانی که دارای لنگرگاه چالش‌های محض هستند به خوبی از عهده این امر بر می‌آیند.

در پایان به عنوان پیشنهادات مبتنی بر تحقیق به مسوولان ادارت آموزش و پرورش مناطق سراسر کشور پیشنهاد می‌گردد که به انگیزه‌ها، ارزش‌ها و تمایلات شغلی افرادی که کاندیدای تصدی مدیریت مدارس هستند توجه نمایند. افرادی به عنوان مدیران مدارس انتخاب شوند که دارای لنگرگاه شایستگی مدیریتی هستند و تمایل و علاقه بیشتری به قبول پست‌های مدیریتی

دارند. همچنین جهت بالا بردن انگیزه و در نتیجه بهبود عملکرد مدیران مدارس اختیارات بیشتری به آنها داده شود.



Refrence

Allagheband, Ali. (2009). *Preliminaries of Educational Management*. Tehran: Ravvan. (In Persian).

Ammirtash, Ali Mohhamad, Mozzaffari, Seyed Ammir Ahmad, Mehri, Kazzem and Gennani, Hammid. (2011). Comparison the organizational commitment and Career Anchors between faculty members of Physical Education and Non-Physical Education in Islamic Azad University of Iran. *Meta Side Management*, 5(17), 111-130. (In Persian).

Baker, W. E. (1978). *Certain dimension of job content and their relationship to job satisfaction*. Published DPS, Pace University.

Bester, C.L. and Mouton. T. (2006). Differences Regarding Job Satisfaction and Job Involvement of Psychologists with Different Dominant Career Anchors. *Journal of Management Development*, 29(3), 50- 55.

Bohairani, Abbas. (2009). *The relationship between organizational culture and performance of High school administrators of Tehran from the perspective of Teachers*. M.A Thesis, Shahhid Behsheti University. (In Persian).

Cochran, W. G. (1977). *Sampling Techniques*. (3th Ed). New York: John Wiley & Sons, Inc.

Fathi Vaggargah, Zahra. (2000). *Investigating the Strategic management problems in the field of education of Exceptional Children*. Research Project, Research Deputy of Exceptional Organization of Iran. (In Persian).

Fegghi Farrahmand, N. (2002). *Actively Management of the Organization*. Tabriz: Foruzesh. (In Persian).

Fireston, W.A. (1996). " Image of teaching and proposed for reform: A comparison of ideas from cognitive and organizational research". *Educational Administration Quarterly*, 32, pp. 229- 235.

Garcia, P. (2004). "effects job security on employess treatment". *journal Academy of management*, 32, 261-271.

Ghalavandi, H., Rajjaeepor, S., Molavi, H. and Sharif, S. M. (2010). The relationship between quality of work life and career anchors with organizational performance of faculty members in Tabriz, Ardabil and Orumieh university. *Psychology of Tabriz University*, 5(19), pp. 107-134. (In Persian).

Ghasemi, V. (2010). *Structural Equation Modeling in Social Research using Amos Graphics*. Tehran: Jameshenasan. (In Persian).

Kharazian, Zohre. (2007). *The Relationship between Quality of Work Life and Performance of Women Managers in Tehran Girls High Schoo*. M.A Thesis, Tehran University. (In Persian).

Klapwijk, R and Rommes, E. (2009). Career anchors revisited: Implications for career development in the 21st century. *Academic Journal*, 10(4), pp. 1- 9.

Mahdiun, Roh Allah. (2008). *The Relationship between Organizational Citizenship Behavior of Administrator and their Performance in Boys High School in the City of Karaj*. M.A Thesis, Tehran University. (In Persian).

Melissa, H. (2008). Relationship of job security with function of employees. *journal of organizational Behavior*, 32, 323-334.

Moghimi, S. M. (2008). *Organization and Management: Research approach*. Tehran: Termeh. (In Persian).

Musakhani, M., Hamidi, N. and Najafi, Z. (2010). Prioritize the Factors Affecting on Performance of the Managers of Education using Multiple Decision Techniques (Hierarchical Analysis and Linear Allocation Breda). *Educational Innovations*, 9(34), pp.127-156. (In Persian).

Rezaeian, A. (1993). career management. *Knowledg of management*, 23, 58-68. (In Persian).

Robbins, E. P. (2001). *Organizational Behavior (concepts, theories and applications)*. (translated by Parsaeian, Ali and Errabi, Saied Mohhammad). Tehran: Office of Cultural Research.

Hoon Tan, H. and Choo Quek, B. (2001). An Exploratory Study on the Career Anchors of Educators in Singapore. *The Journal of Psychology*, 135 (5), 527-545.

Schein, E. H. (2006). *Career Anchors Self Assessment*. Copyright by Johnwiley & Sons, Inc. Printed in the United of America, 3th.E.d.

Schein, E. H. (1996). Career Anchors Revisited Implications for career development in the 21st century, *Academy of Management Executive*, 10(40), pp. 80- 88.

Shahrzad, S. Z. and Allavi, S. B. (2010). Career orientation and Internal reference of software programmers. *Journal of Management Sciences in Iran*, 4(16), 55-84.

Zakerfard, M., Orizi Samani, H. R. and Nouri, A. (2008). Relationship between Career Anchors and organizational performance in series of male and female employees in research and development departments of industrial enterprises. *Proceedings of the First Biennial Congress of Industrial and Organizational Psychology*. Esfahan University, pp. 59-60. (In Persian).





پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی