

## رابطه اشتیاق شغلی و رشد حرفه ای معلمان بر بالندگی سازمانی در معلمان مقطع اول متوسطه شهرستان خنجین

محمد حافظ کمال<sup>۱</sup>

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۳/۲۱ تاریخ چاپ: ۱۴۰۱/۰۴/۲۳

### چکیده

تحقیق حاضر با هدف بررسی رابطه اشتیاق شغلی و رشد حرفه ای معلمان بر بالندگی سازمانی در معلمان مقطع اول متوسطه شهرستان خنجین صورت پذیرفت. روش تحقیق حاضر از نظر هدف، کاربردی؛ از نظر شیوه گردآوری داده ها، میدانی و مبتنی بر مطالعه کتابخانه ای و نحوه اجرا توصیفی از نوع همبستگی می باشد. جامعه ی آماری تحقیق، معلمان مقطع اول متوسطه شهرستان خنجین می باشند که تعداد آنها ۸۰۰ نفر است. با توجه به تعداد جامعه، نمونه ی آماری طبق جدول مورگان ۲۶۰ نفر برآورد شد. نمونه گیری به روش تصادفی طبقه ای نسبی انجام شد. در این تحقیق برای گردآوری داده ها از دو روش کتابخانه ای و میدانی استفاده گردید. پرسشنامه های تحقیق شامل پرسشنامه اشتیاق شغلی که توسط سالواناوا و شوفلی در سال ۲۰۰۱ طراحی شده است و از ۱۷ سوال تشکیل شده، ابعاد شامل نیرومندی (۶ ماده)، وقف خود (۵ ماده) و جذب (۶ ماده) می باشد. پرسشنامه رشد حرفه ای آکفیل و کوت دارای ۵ سوال می باشد. بالندگی سازمانی توسط اسپایدرز (۲۰۰۷) ساخته شده که دارای ۶ مولفه و ۳۰ سوال می باشد. داده های به دست آمده از پرسشنامه های پژوهش با استفاده از روش های آمار توصیفی (فراوانی، میانگین، انحراف معیار) و آمار استنباطی از آزمون ضریب همبستگی (پیرسون و اسپیرمن)، رگرسیون (چندگانه) و با نرم افزار SPSS و pls مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. یافته های تحقیق نشان داد که بین اشتیاق شغلی و رشد حرفه ای معلمان با بالندگی سازمانی در معلمان مقطع اول متوسطه شهرستان خنجین رابطه وجود دارد (به میزان ۰,۴۵۷). بین اشتیاق شغلی و بالندگی سازمانی در معلمان مقطع اول متوسطه شهرستان خنجین رابطه وجود دارد (به میزان ۰,۳۳۳). بین رشد حرفه ای معلمان با بالندگی سازمانی در معلمان مقطع اول متوسطه شهرستان خنجین رابطه وجود دارد (به میزان ۰,۵۱۳).

### واژگان کلیدی

اشتیاق شغلی، رشد حرفه ای معلمان، بالندگی سازمانی

۱. کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی.

## مقدمه

در چند دهه گذشته جنبش های پر تحرک و پویایی در قلمرو مدیریت پدید آمده که هر یک به سهم خود به افزایش دامنه دانش و بینش مدیران یاری بسزایی داده اند. جنبش بالندگی سازمانی در نیمه دوم سده بیستم پایه ریزی شد و در دهه کنونی به رشد و رسایی در خور توجهی رسید است. بالندگی سازمانی ریشه هر گونه توانمندی و شکوفایی در قلمرو تلاش های انسانی را در بالندگی انسانی جستجو می کند و انسان را مایه اصلی و عامل بنیادی هر گونه دگرگونی به شمار می آورد. بالندگی سازمانی که برخاسته از اهمیت روابط انسانی در سازمان است بر ارزش هایی از قبیل پرورش و شکوفایی انسان، رفتار عادلانه در سازمان، گشودگی و شفافیت در محل کار، احترام به انتخاب کارکنان و تعادل مسئولیت با اختیار تاکید دارد. امروزه با عنایت به تغییر سریع و رقابت گسترده، سازمان ها باید برای حصول اطمینان، فعالیت های بالندگی سازمانی خود را تداوم بخشند. بالندگی سازمانی، شامل فعالیت های توسعه و تغییر سنجیده است از این واقعیت پدید آمده که تغییر اجتناب ناپذیر است. بالندگی سازمانی، علمی آگاهانه و برنامه ریزی شده از تغییر به طور مشترک توسط مدیران، متخصصان تغییر و کارکنان برای حل مسئله است. در قلب این عمل تغییر، دستیابی به بهروری سازمانی با تاکید بر اصول انسن دوستانه و مردمی وجود دارد، به عبارت دیگر بالندگی سازمانی بر رفتارهای انسانی تمرکز دارد. به طور عمده بالندگی سازمانی حصول اطمینان سازمان در رسیدن به اهداف خود از طریق بهبود عملکرد فردی و گروهی می باشد (کاراکایا و ایلماز، ۲۰۱۶).

اشتیاق شغلی کارکنان مشتمل بر سه جنبه شناختی، عاطفی و رفتاری می باشد. جنبه شناختی اشتیاق شغلی مربوط به باورهای کارکنان درباره سازمان، رهبران و شرایط کار می باشد. جنبه عاطفی اشتیاق شغلی مربوط به چگونگی احساس کارکنان و نحوه نگرش آنها نسبت به سازمان، رهبران و شرایط کار می باشد. نهایتاً جنبه رفتاری اشتیاق شغلی کارکنان، عاملی است که برای سازمان ایجاد ارزش افزوده نموده و در برگیرنده تلاش های آگاهانه و داوطلبانه کارکنان برای افزایش سطح اشتیاق شغلی خود می باشد که منجر به انجام وظایف با حذف وقت و علاقه ی بیشتر می گردد.

مدیران و مسئولان آموزش و پرورش باید زمینه ای را فراهم آورند تا معلمان بتوانند علاوه بر تدریس، فرصت یادگیری مستمر را نیز بیابند. برای ایجاد و رشد حرفه ای در معلمان، مدیران آموزشی باید با واگذاری مستقیم مسئولیت، مطابق با توانایی هر فرد، او را در تحقق این امر یاری کنند. مدیری که در یک سازمان از علل رفتارهای کارکنان خود مطلع باشد می تواند در جهت اصلاح یا بهبود آنان گام برداشته و هنگام تصمیم گیری یا تغییرات سازمان، عواقب اقدامات خود را مد نظر قرار دهد (ملکی، پورحیدر، ۱۳۹۴).

دنیای معلمی، آمیخته از دانش و تجربه و هنر است. معلمان علاوه بر سواد و دانش نظری، نیاز به آموختن مهارتهای حرفه ای در شرایط متغیر اجتماعی، سیاسی، فرهنگی و اقتصادی خود دانش آموزان و خانواده ها دارند. علاوه بر بافتار اجتماعی، سیاسی، فرهنگی و اقتصادی، رشد روز افزون فناوری اطلاعات و ارتباطات و تاثیر شگرف آن در پدیده های آموزشی، اهمیت افزایش سواد و مهارتهای مرتبط به این فناوری و شناخت زمینه های آسیب زای آن را دو چندان ساخته

است. رشد حرفه ای معلمان علل مختلفی می تواند داشته باشد که یکی از آنها علل فردی است، در دسته بندی علل فردی اشتیاق شغلی قرار دارد؛ اشتیاق شغلی باعث افزایش انگیزه و تمایل داشتن به کارگروهی می شود که این دو عامل باعث افزایش رشد حرفه ای معلمان می گردد؛ از معلم بالنده، یک یادگیرنده مادام العمر است که این امر ممکن است او را خسته و فرسوده می کند، در این میان اشتیاق شغلی می تواند در این میان بسیار کمک کننده باشد زیرا انگیزه معلم برای یادگیری، قابلیت سازگاری باورها، دانش و تجربه برای بالندگی نیاز است و بستگی به خصوصیات فردی یک انسان نیز دارد که اشتیاق جزئی از آن محسوب می شود (گندمی، ۱۳۹۶).

هر چند در برخی پژوهش ها مساله اشتیاق شغلی معلمان بررسی شده ولی از اثرات رشد حرفه ای معلمان و فوایدی که ارتقای رشد حرفه ای معلمان برای بهبود عملکرد کلاس دارد چندان صحبتی نشده است بنابراین انجام این تحقیق می تواند در این زمینه کمک کننده باشد. همچنین بالندگی سازمانی باعث افزایش خلاقیت در معلمان و مسئولیت پذیری آنها می شود.

به نظر می رسد در معلمان مقطع اول متوسطه اشتیاق شغلی به میزان زیادی وجود دارد اما رشد حرفه ای مورد استقبال قرار نگرفته و این عدم استقبال ممکن است با توجه به ارزشیابی توصیفی و عوض شدن مداوم روش های تدریس مشکلاتی را برای معلمان و بالطبع دانش آموزان بوجود بیاورد. با عنایت به موارد مطروحه پژوهش حاضر به دنبال پاسخ به این سوال است که آیا بین اشتیاق شغلی و رشد حرفه ای معلمان بر بالندگی سازمانی در معلمان مقطع اول متوسطه شهرستان؟؟؟ رابطه وجود دارد؟

بنابراین در این مقاله فرضیه های زیر مطرح می شود:

بین اشتیاق شغلی و رشد حرفه ای معلمان با بالندگی سازمانی در معلمان مقطع اول متوسطه شهرستان خنجین رابطه وجود دارد.

بین اشتیاق شغلی و بالندگی سازمانی در معلمان مقطع اول متوسطه شهرستان خنجین رابطه وجود دارد.

بین رشد حرفه ای معلمان با بالندگی سازمانی در معلمان مقطع اول متوسطه شهرستان خنجین رابطه وجود دارد.

### اهمیت و ضرورت پژوهش

امروزه با عنایت به تغییر سریع و رقابت گسترده سازمان ها باید برای حصول اطمینان، فعالیت های بالندگی سازمانی خود را تداوم بخشند. بالندگی سازمانی، شامل فعالیت های توسعه و تغییر سنجیده است و از این واقعیت پدید آمده که تغییر اجتناب ناپذیر است. اگر چه بالندگی سازمانی اساسا فرایندی مردم گرا است، این فرآیند شامل دستاوردهایی در زمینه های شرایط کاری بهتر، فناوری تولید زیر ساختهای مالی و فیزیکی می باشد. بالندگی سازمانی، اهداف فردی و سازمانی را به منظور ایجاد گروه های منسجم و کارآمد در محل کار، مطابق با مامویت و منافع سازمان، هماهنگ می کند. این هدف از طریق مسئولیت و مشارکت داوطلبانه در فعالیتهای بهبود مستمر، با کاهش رفتارهای منفی شده و مانع تغییر در سازمان می شود (کاراکایا و ایلماز، ۲۰۱۶).

اکثر مدیران اقرار می کنند که عدم اشتیاق شغلی کارکنان یکی از بزرگ ترین تهدیدات برای کسب و کارشان محسوب می شود. از آنجا که معلمان در مدارس در برقراری ارتباط با دانش آموزان، والدین و سایر کارکنان درگیر مشکلات زیادی می باشند، دچار فشار کاری بالایی می باشند و همین امر زمینه بیماری های روان - تنی را در آن ها موجب می شود؛ که این به نوبه خود می تواند سبب افزایش ترک شغلی آن ها شود؛ بنابراین سازمان آموزش و پرورش باید تدابیری از جمله توجه ویژه به عوامل موثر بر اشتیاق شغلی معلمان اتخاذ کنند که قبل از عمل به ترک خدمت در مرحله تمایل به آن، مشکلات شناسایی و برطرف گردند؛ زیرا این معضل اثرات منفی ای در انگیزش شاغل و نیز تاثیر سوئی بر نگرش سایر معلمان دارد. اشتیاق شغلی به طور واضح با غیبت و قصد ترک خدمت پیوند یافته است. (وزیرپناه، ۱۳۹۶).

هیچ سازمانی را نمی توان بی نیاز از رشد حرفه ای کارکنان خود دانت. به همین دلیل آموزش و پرورش با هدف افزایش کارایی و اثر بخشی معلمان، روز آند کردن معلومات و توانمندی های معلمان متناسب با توسعه ی دانش و فن آوری و همچنین رشد فضایل اخلاقی، فرهنگ سازمانی و بهبود روابط انسانی، همه ساله هزینه های قابل توجهی را برای آموزش نیروی انسانی تحت پوشش خود تخصصی می دهد. رشد حرفه ای در یک سازمان زمانی وجود دارد که سازمان فرصت لازم برای کارکنان خود جهت بهبود مهارت و دانش کاری فراهم نماید. در جوامع پیشرفته صنعتی سرعت تحول نظام های آموزشی به گونه ای است که هر چند سال یک بار، در ساختار نظام آموزشی دگرگونی کلی ایجاد می شود، لذا رشد حرفه ای به عنوان یک ضرورت می باشد. (اورنگی و همکاران، ۱۳۹۵). از آنجایی که اشتیاق شغلی و رشد حرفه ای معلمان و بالندگی سازمانی در نهایت باعث افزایش عملکرد سازمانی خواهد شد زیرا معلمانی که اشتیاق شغلی و رشد حرفه ای دارند ارتباطات بهتری با دانش آموزان برقرار می کنند و این ارتباط منجر به افزایش راندمان کلاس خواهد بود. همچنین نتایج این تحقیق خلاء تحقیقاتی که در این خصوص وجود دارد را مرتفع می سازد. فواید حاصل از این تحقیق در جهت ارتقای بهره وری و رشد تحصیلی دانش آموزان مفید خواهد بود.

#### پیشینه

شمالی و همکاران (۱۳۹۹) در مقاله ای به بررسی رابطه مهارت های مدیریتی مدیران با رشد مهارت حرفه ای معلمان و بالندگی سازمانی در مدارس ابتدایی شهر بندرترکمن پرداخته اند. این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از لحاظ روش، توصیفی از نوع همبستگی می باشد. جامعه آماری این پژوهش ۴۵۳ نفر از معلمان مدارس ابتدایی شهر بندرترکمن بودند که حجم نمونه مطابق جدول کرجسی و مورگان برابر ۲۰۸ نفر معلم به روش تصادفی طبقه ای انتخاب شدند و به پرسشنامه های انگیزش شغلی هرزبرگ (بخشی و همکاران، ۱۳۸۳)، مهارت حرفه های معلمان سلیمانی (۱۳۹۲) و مهارت های مدیریتی مدیران بهرامی (۱۳۹۱) پاسخ دادند. نتایج نشان داد بین مهارت های مدیریتی مدیران با رشد مهارت حرفه ای معلمان مدارس ابتدایی شهر بندرترکمن رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. بین مولفه های مهارت های مدیریتی مدیران همچون مهارت فنی، مهارت انسانی و مهارت ادراکی با رشد مهارت حرفه های معلمان مدارس ابتدایی شهر بندرترکمن رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد.

فراشبندی و همکاران (۱۳۹۹) نقش و جایگاه بالندگی سازمانی و اشتیاق شغلی در سازمان ها را بررسی کرده اند. با استفاده از منابع کتابخانه ای و به روش توصیفی و تحلیلی به نگارش درآمده است. در ابتدا مفهوم بالندگی سازمانی، ابعاد بالندگی سازمانی، اهداف بالندگی سازمانی ویژگی هایی سازمان بالنده و اجزای بنیادی یک برنامه بالندگی سازمانی مورد بحث قرار گرفت. طرحواره درمانی یک رویکرد یکپارچه برای درمان است که بهترین جنبه های مدل های درمانی شناختی-رفتاری، تجربی، بین فردی و حتی روانکاوی را در یک مدل واحد ترکیب می کند. موارد درمانی متعددی وجود داشته است که مدل های درمانی یاد شده نتوانسته اند به تنهایی در درمان و تغییر الگوهای منفی (ناسازگاری) که شخص مدت ها با آن زندگی می کرده است، موفق عمل کنند؛ اما در همین شرایط، استفاده از طرحواره درمانی توانسته است نتایج شگفت انگیزی رقم بزند بنابراین، با توجه به مطالب ارائه شده، نقش و جایگاه بالندگی سازمانی در سازمان ها می تواند نقش موثر و بسزایی در بین افراد داشته باشد که در این مقاله به بررسی ابعاد آن پرداخته شد.

گارت و همکاران (۲۰۲۰)، پژوهشی با عنوان تاثیر فعالیتهای رشد حرفه ای بر افزایش دانش و مهارت در کلاس انجام دادند. آنها با بهره گیری از مدل معادلات ساختاری، سه ویژگی اصلی رشد حرفه ای را بر افزایش دانش، مهارت ها و تغییر در شیوه کلاس داری معلمان موثر می دانند. این ویژگی های عبارتند از: تمرکز بر دانش محتوایی، فرصت برای یادگیری فعال و انسجام با سایر فعالیت های یادگیری.

باچینسکی و هانسن<sup>۱</sup> (۲۰۱۹)، در یک مطالعه موردی کیفی پیامدهای رشد حرفه ای را مطالعه کرده اند. نتایج پژوهش آن ها نشان داد که رشد حرفه ای موجب افزایش دانش محتوایی معلمان، استفاده از روش تدریس پژوهشی در کلاس و بهبود نمرات دانش آموزان در آزمون های استاندارد می شود. با این حال گروهی دیگر از معلمان در استفاده از رشد حرفه ای با مشکلات و موانعی از جمله کمبود منابع، محدودیت وقت، الزام به تمام کردن برنامه درسی و مشکلات مدیریت کلاس مواجه شده بودند.

## روش تحقیق

روش تحقیق از نظر هدف کاربردی و از نظر اجرا توصیفی پیمایشی است و از نوع همبستگی است. جامعه ی آماری، معلمان مقطع اول متوسطه شهرستان می باشند که تعداد آنها ۸۰۰ نفر است. با توجه به تعداد جامعه، نمونه ی آماری طبق جدول مورگان ۲۶۰ نفر برآورد شد. نمونه گیری به روش تصادفی طبقه ای نسبی انجام شد. در این پژوهش برای گردآوری داده ها از دو روش کتابخانه ای و میدانی استفاده گردید. ابزار گردآوری داده ها سه پرسشنامه است: ۱- پرسشنامه اشتیاق شغلی: این پرسشنامه از ۱۷ سوال تشکیل شده که توسط سالواناوا و شوفلی در سال ۲۰۰۱ طراحی شده است ۲- پرسشنامه رشد حرفه ای معلمان: پرسشنامه رشد حرفه ای آکفیلت و کوت میزان توانایی سازمان را در رشد حرفه ای کارکنان مورد سنجش قرار می دهد. پرسشنامه رشد حرفه ای آکفیلت و کوت دارای ۵ سوال می باشد. ۳-

<sup>1</sup> Bachinski & Hansen

پرسشنامه بالندگی سازمانی: پرسشنامه بالندگی سازمانی توسط اسپایدز (۲۰۰۷) ساخته شده که دارای ۶ مولفه و ۳۰ سوال می باشد و هدف اصلی آن سنجش توسعه و بالندگی از نظر کارکنان سازمان است.

### جدول ۱- بررسی پایایی با ضریب آلفای کرونباخ

متغیر	ابعاد	آلفا
<b>اشتیاق شغلی</b>		
مولفه ها	نیرومندی	۰/۷۵
	وقف خود	۰/۷۲
	جذب	۰/۶۸
<b>رشد حرفه ای</b>		
<b>بالندگی سازمانی</b>		
مولفه ها	بازبودن و شفافیت سازمان	۰/۷۴
	اعتماد به یکدیگر	۰/۷۵
	شمول و درگیری با همدیگر	۰/۷۵
	بازخورد درونی و بیرونی	۰/۷۶
	پرورش و توانمندسازی	۰,۷۱
	ساختار سازمانی با لایه کم	۰,۷۰

داده های به دست آمده از پرسشنامه های پژوهش با استفاده از روش های آمار توصیفی (فراوانی، میانگین، انحراف معیار) و آمار استنباطی از آزمون ضریب همبستگی (پیرسون و اسپیرمن)، رگرسیون (چندگانه) و با نرم افزار SPSS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است.

### یافته های آماری

**فرضیه اصلی: بین اشتیاق شغلی و رشد حرفه ای معلمان با بالندگی سازمانی در معلمان مقطع اول متوسطه شهرستان خنجین رابطه وجود دارد.**

برای بررسی فرضیه اصلی پژوهش و با توجه به نرمال بودن متغیرهای پژوهش از آزمون رگرسیون چندگانه استفاده شده است. با وارد کردن دو متغیر موثر در بالندگی سازمانی در مدل رگرسیون چندگانه به ترتیب متغیرها با درجه اهمیت از کم به زیاد نسبت به بالندگی سازمانی به صورت زیر نمایش داده می شود:

**جدول ۲- مدل رگرسیون برای متغیرهای**

مدل	ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تصحیح شده	انحراف معیار
۱	۰,۶۷۶	۰,۴۵۷	۰,۴۵۲	۹,۸۳

با توجه به جدول فوق در ستون اول مقدار ضریب همبستگی متغیرهای اشتیاق شغلی و رشد حرفه ای معلمان با بالندگی سازمانی مشاهده می شود و در ستون دوم ضریب تعیین (**R Square**) مدل رگرسیونی را برای این متغیرها در مدل نشان می دهد. بدین صورت که ضریب تعیین متغیرهای مستقل مدل رگرسیونی متغیر اشتیاق شغلی و رشد حرفه ای معلمان ۰,۴۵۷ است یا به عبارت دیگر ۴۵,۷ درصد از تغییرات بالندگی سازمانی ناشی از تغییرات متغیرهای اشتیاق شغلی و رشد حرفه ای معلمان است. جدول بعدی، جدول آنالیز واریانس است که با توجه به ورود هر متغیر به مدل، یک رگرسیون جدید انجام داده است.

**جدول ۳- آنالیز واریانس برای کلیه متغیرها**

مدل	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	آماره آزمون (F)	p-value
۱- رگرسیون	۲۰۸۵۴,۳۵۹	۲	۱۰۴۲۷,۱۷۹	۱۰۷,۹۳۵	۰,۰۰۱
باقیمانده ها	۲۴۸۲۷,۷۷۹	۲۵۷	۹۶,۶۰۶		
مجموع	۴۵۶۸۲,۱۳۸	۲۵۹			

با توجه به میزان **P-value** که پائینی تر از ۰/۰۵ است، بنابراین تمامی متغیرهای مذکور تأثیر معناداری بر بالندگی سازمانی دارند. پس فرض  $H_0$  که مبتنی بر وجود نداشتن رابطه خطی است، رد می شود. آخرین جدول شامل ضرایب رگرسیون با توجه به وارد شدن هر یک از متغیرها می باشد.

**جدول ۴- ضرایب رگرسیون کلیه متغیرها**

متغیرهای مستقل	ضرایب غیراستاندارد		ضرایب استاندارد	آماره آزمون (t)	p-value
	ضریب B	انحراف معیار			
مقدار ثابت	۴۳,۱۰۴	۴,۷۰۵		۹,۱۶۱	۰,۰۰۱
شایسته سالاری	۰,۴۷۴	۰,۰۶۶	۰,۳۴۱	۷,۱۶	۰,۰۰۱
تسهیم دانش	۲,۱۹۳	۰,۲۰۹	۰,۵	۱۰,۴۸۸	۰,۰۰۱

همانطور که در جدول فوق مشاهده می‌کنیم، برای متغیر «تسهیم دانش» در معادله رگرسیون مقدار **B** بدست آمده ۰,۵ است که در سطح ۰,۰۱، معنی‌دار است و این بیانگر این مطلب است که هر واحد افزایش در «تسهیم دانش» به میزان ۵۰,۰۰ «بالندگی سازمانی» را افزایش می‌دهد. به همین صورت برای متغیر شایسته سالاری به میزان ۳۴,۱ درصد از واریانس بالندگی سازمانی را افزایش می‌دهد. در نهایت با توجه به گام دوم رگرسیون می‌توان معادله رگرسیون را به صورت زیر نوشت:

$$\text{بالندگی سازمانی} = ۴۳,۱۰۴ + ۰,۳۴۱ (\text{شایسته سالاری}) + ۰,۵ (\text{تسهیم دانش})$$

### نتیجه گیری

#### بین اشتیاق شغلی و رشد حرفه ای معلمان با بالندگی سازمانی در معلمان مقطع اول متوسطه شهرستان خنجین رابطه وجود دارد.

تحلیل نتایج در زمینه رابطه اشتیاق شغلی و رشد حرفه ای معلمان با بالندگی سازمانی نشان داد که اشتیاق شغلی و رشد حرفه ای معلمان با بالندگی سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد؛ افراد دارای اشتیاق شغلی بالا، رضایت بیشتری از کار خود تجربه می‌کنند که این امر سبب افزایش انگیزه درونی فرد و سخت‌کوشی و مسؤلیت‌پذیری وی برای تلاش بیشتر و در دست‌یابی به اهداف سازمان خواهد شد. همچنین از آنجا که سخت‌کوشی نتیجه انگیزه درونی است، کسانی که به کارشان اشتیاق دارند در مقایسه با کسانی که مشتاق کارشان نیستند از کارشان رضایت بیشتری دارند، احساس تعهد بیشتری به سازمان دارند، تمایل کمتری برای ترک کار و سازمان و گشتن به دنبال کار در جای دیگر دارند بالا رفتن اشتیاق شغلی باعث افزایش سطح انرژی و هویت قوی در فرد می‌شود به همین دلیل تلاش فراوانی در راه تحقق اهداف سازمانی از خود نشان می‌دهد و کمتر شغل خود را ترک می‌کند و به رشد حرفه ای می‌رسند. هر تغییری در نظام آموزشی، در صورتی موفق خواهد شد که معلمان با چگونگی آن آشنا شوند و نسبت به اجرای آن دل‌بستگی به دست آورند. این چنین می‌توان امیدوار بود که تغییر مورد نظر به رشد بالندگی سازمانی خواهد انجامید. این که چگونه می‌توان در معلمان دل‌بستگی لازم را در انجام امور به وجود آورد و تغییرات لازم را عملی ساخت پاسخ، رشد حرفه ای با کیفیت بالا برای معلمان است. بالندگی سازمانی وسیله ای برای پیشرفت سازمانی است. بالندگی سازمانی برای بهتر کردن کار افراد و سازمان از رویکردهای دیگری یاری می‌گیرد، به ساختار و طرح سازمانی نظر می‌دود. دوام و توسعه سازمان‌های قرن بیست و یکم در گرو همسو شدن با تحول‌های سریع، توسعه و بالندگی می‌باشد، چرا که تغییر و تحولات سریع محیطی، بهبود و بالندگی سازمانی را در موقعیت‌های گوناگون اجتناب‌ناپذیر می‌سازد. اگر سازمان خود را با آن موافق و همراه نسازد، چه بسا سازمان را به ورطه نابودی بکشاند؛ از این رو سازمان باید یک ویژگی مهم داشته باشد و آن عبارت از توانایی تغییر و تطبیق مداوم



است. در نتیجه در می یابیم که افزایش اشتیاق شغلی و رشد حرفه ای معلمان باعث افزایش بالندگی سازمانی در معلمان می شود. یافته های حاصل از این فرضیه با نتایج پژوهش های شمالی و همکاران (۱۳۹۹)، گارت و همکاران (۲۰۲۰) همسو می باشد.

## ۲-۲-۵- فرضیه های فرعی

### ۱- بین اشتیاق شغلی و بالندگی سازمانی در معلمان مقطع اول متوسطه شهرستان خنجین رابطه وجود دارد.

تحلیل نتایج در زمینه رابطه اشتیاق شغلی و بالندگی سازمانی نشان داد که اشتیاق شغلی و بالندگی سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد؛ اشتیاق شغلی مفهومی است که با پیامدهای مثبتی همچون عملکرد شغلی، تقویت رفتارهای مدنی سازمانی و خشنودی شغلی رابطه مثبت و با قصد ترک شغل رابطه منفی بالایی دارد اشتیاق شغلی، به میزان انرژی و دلبستگی به شغل و اثربخشی حرفه ای اشاره دارد. اشتیاق شغلی باعث بالا رفتن توانمند سازی کارکنان می شود و توانمند سازی باعث می گردد کارکنان به بالندگی سازمانی دست یابند. هرگاه ارزش انسان ها شناخته شود از راه بزرگداشت وی پرورش و بالنده شدن او فراهم و دگرگونی های بسزایی پدید می آید که همه از آنها بهره مند خواهند شد. رشد و بالندگی هر جامعه ای مرهون نظام آموزشی آن جامعه است. در نتیجه افزایش اشتیاق شغلی در معلمان باعث افزایش بالندگی سازمانی می گردد. یافته های حاصل از این فرضیه با نتایج پژوهش های فراشبندی و همکاران (۱۳۹۹)، سیهاگ و ساریکوال (۲۰۱۸)، همسو می باشد.

### ۲- بین رشد حرفه ای معلمان با بالندگی سازمانی در معلمان مقطع اول متوسطه شهرستان خنجین رابطه وجود دارد.

تحلیل نتایج در زمینه رابطه رشد حرفه ای معلمان با بالندگی سازمانی در معلمان نشان داد که رشد حرفه ای معلمان با بالندگی سازمانی در معلمان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد؛ با توجه به این که بخش اعظم یادگیری دانش آموزان یا تاثیرگذاری نظام آموزش و پرورش را باید در محیط یاددهی و یادگیری جستجو کرد و از آن جا که معلمان مهمترین عامل در بالا بردن کیفیت یادگیری دانش آموزان هستند، بنابراین رشد حرفه ای آنان از اهمیت زیادی برخوردار است. رشد حرفه ای کارکنان شامل فرآیندهای، دانش، مهارت و نگرش آنان را در رابطه با شغل آنان بهبود می بخشد. رشد حرفه ای دانش معلمان را در موضوع های مورد تدریس افزایش و بهبود می بخشد و آن ها را توانمند می سازد که معلمانی شایسته شوند و به بالندگی سازمانی دست یابند. شد بالندگی سازمانی در حقیقت بازشناسی ارزش انسان در کوشش های بزرگ سازمانی است؛ بالندگی سازمانی یعنی فراهم کردن موجبات رشد و بالنده شدن سازمان ها از راه پرورش افرادی که در سازمان به عنوان گران بهاترین سرمایه به کار می پردازند. در نتیجه در می یابیم که با افزایش رشد حرفه ای معلمان، بالندگی سازمانی نیز افزایش می یابد. یافته های حاصل از این فرضیه با نتایج پژوهش های آل صالح و همکاران (۲۰۱۷)، مهدی زاده و همکاران (۱۳۹۹) همخوانی لازم را دارد.

## پیشنهادات

باتوجه به اینکه بین اشتیاق شغلی و رشد حرفه ای معلمان با بالندگی سازمانی در معلمان مقطع اول متوسطه شهرستان خنجین رابطه مثبت و معناداری وجود دارد؛ لذا پیشنهاد می شود که مدیران با اعتماد، صمیمیت و صداقت در مدارس باید فضای مثبت و روابط کاری دوستانه را بین معلمان ایجاد کنند و اعتماد بین مدیران و معلمان را افزایش دهند تا اشتیاق شغلی در آنها افزایش یابد. همچنین با مشارکت دادن معلمان در ارائه پیشنهاد جهت بهتر انجام شدن امور و کنترل امور انجام شده معلمان توسط خودشان می توانند به عنوان عامل مشارکت و کارگروهی در افزایش رشد حرفه ای در سازمان ها تاثیر گذار باشد. تا با افزایش اشتیاق شغلی و رشد حرفه ای، بالندگی سازمانی نیز افزایش یابد.

باتوجه به اینکه بین اشتیاق شغلی و بالندگی سازمانی در معلمان مقطع اول متوسطه شهرستان خنجین رابطه مثبت و معناداری وجود دارد؛ لذا پیشنهاد می شود که مدیران به محیط کاری که از جمله عوامل موثر که کمابیش در سازمان ها بر روی آن تاکید می شود توجه کنند. اهمیت به ایمنی و سلامت معلمان در محیط کار، ایجاد موقعیت های مناسب جهت ارتقای شغلی معلمان، کاهش فشار و تنشهای موجود در محیط کار می تواند از جمله موارد مرتبط با محیط کار باشد تا اشتیاق شغلی افزایش یابد.

با توجه به اینکه بین رشد حرفه ای معلمان با بالندگی سازمانی در معلمان مقطع اول متوسطه شهرستان خنجین رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. لذا پیشنهاد می شود که مدیران به اطلاعات، دانش و مهارت شغلی توجه ویژه ای کنند جهت تامین این عامل وجود امکانات جهت توسعه مهارت های شغلی در سازمان، وجود زمینه های آموزش موثر و کارا در مدارس زمینه ساز رشد حرفه ای شوند.

## منابع

ملکی، صادق، پورحیدر، رحیمه (۱۳۹۴)، بررسی وضعیت انگیزش شغلی معلمان با توجه به سبک رهبری مدیران در مدارس، همایش ملی پژوهش های نوین در برنامه ریزی درسی ایران، تهران

گندمی، فهمیه. (۱۳۹۶). به سوی رویکردی مدرسه بنیان در حوزه رشد و بالندگی حرفه ای معلمان، فصلنامه تربیت معلم فکور، ۲(۲)، صص ۱۴۰-۱۱۹.

وزیر پناه، زهره. (۱۳۹۶). بررسی رابطه میزان اشتیاق شغلی و ابعاد نگرش های کارکنان در دستگاه های اجرایی شهرستان کاشمر (پایان نامه کارشناسی ارشد). دانشگاه آزاد اسلامی رفسنجان.

عبدالمجید اورنگی؛ عباس قلتاش؛ نادر شهامت؛ غلامعلی یوسلیانی (۱۳۹۵)، بررسی تأثیر آموزش های ضمن خدمت بر عملکرد حرفه ای معلمان شهر شیراز، فصلنامه علمی - پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، مقاله ۵، دوره ۲، شماره

شمالی، محمداسماعیل و اسمعیل نیاشیروانی، کامبیز، (۱۳۹۹)، بررسی رابطه مهارت های مدیریتی مدیران با رشد مهارت حرفه ای معلمان مدارس ابتدایی شهر بندرترکمن، ششمین همایش ملی پژوهش های نوین در حوزه علوم انسانی، اقتصاد و حسابداری ایران، تهران

فراشندی، رضا و اسدی، مسعود و یاوری رامشه، مریم، (۱۳۹۹)، نقش و جایگاه بالندگی سازمانی در سازمان ها، ششمین همایش ملی پژوهش های نوین در حوزه علوم انسانی و مطالعات اجتماعی ایران، تهران

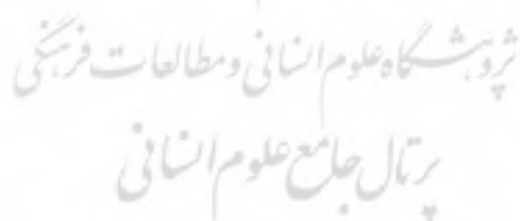
مهدی زاده، مهدی و پیروز، پیمان و زارع، شکوفه، (۱۳۹۹)، بالندگی سازمانی شاخصی نو در بهبود سلامت روانی کارکنان، اولین کنفرانس بین المللی چالش ها و راهکارهای نوین در مهندسی صنایع و مدیریت و حسابداری، ساری.

Garet, M.S., Porter, A. C., Desimone, L., Birman, B. F., & Yoon, K. S. (2001). What makes professional development effective, Results from a national sample of teachers, *American educational research journal*, 38(4), 915-945.

Buczynski, S., & Hansen, C.B. (2019). Impact of professional development on teacher practice: Uncovering Connections. *Teaching and Teacher Education*, 26(3), 599-607.

Amal Alsaleh, Maali Alabdulhadi, Noha Alrwaished, (2017), Impact of peer coaching strategy on pre-service teachers' professional development growth in Kuwait, Elsevier ScienceDirect, *International Journal of Educational Research - Volume 86*, 2017, Pages 36-49

Karakaya, A., Yelmaz, K. (2016). Problem solving approach at organizational development activities: A Research at Karbuk University, *9th International Strategic Management Conference*, and Retrieved from: [www.sciencedirect.com](http://www.sciencedirect.com).



## The relationship between job enthusiasm and professional growth of teachers on organizational growth in first-level secondary school teachers in Khanjin city

Mohammad Hafez Kamal<sup>1</sup>

Date of Receipt: 2022/06/11 Date of Issue: 2022/07/14

### Abstract

The present research was conducted with the aim of investigating the relationship between job enthusiasm and professional growth of teachers on organizational growth in first grade secondary school teachers of Khanjin city. The present research method in terms of purpose, application; In terms of the method of data collection, it is field and based on library study and the method of implementation is descriptive correlation type. The statistical population of the research is the teachers of the first secondary level of Khanjin city, whose number is 800. According to the number of the community, the statistical sample was estimated to be 260 people according to Morgan's table. Sampling was done by stratified random method. In this research, two library and field methods were used to collect data. The research questionnaires include the job enthusiasm questionnaire designed by Salvanova and Shoufeli in 2001 and consists of 17 questions, the dimensions include strength (6 items), dedication (5 items) and attraction (6 items). Akfilit and Kot's professional development questionnaire has 5 questions. Organizational growth was created by Spades (2007), which has 6 components and 30 questions. The data obtained from the research questionnaires were analyzed using descriptive statistics (prevalence, mean, standard deviation) and inferential statistics from the correlation coefficient test (Pearson and Spearman), regression (multiple) and SPSS and pls software. and was analyzed. The findings of the research showed that there is a relationship between job enthusiasm and professional growth of teachers with organizational growth in the first grade secondary school teachers of Khanjin city (at the rate of 0.457). There is a relationship between job enthusiasm and organizational growth in the teachers of the first secondary level of Khenjin city (to the extent of 0.333). There is a relationship between the professional growth of teachers and organizational growth in the teachers of the first secondary level of Khenjin city (to the extent of 0.513).

### Keywords

Career passion, professional growth of teachers, organizational growth

1. Masters in Educational Management.