



Research Article

Developing and Validating a Training Package of Self-development and Evaluating its Effects on Job Performance and Human Capital Agility in Secondary School Principals

Maryam Taji: PhD Student of Educational Management, Department of Education, Faculty of Education and Psychology, University of Isfahan, Isfahan, Iran.

Tajimae220@yahoo.com

Saeyed Ali Siadat *: Professor of Sciences of Education, Department of Education, Faculty of Education and Psychology, University of Isfahan, Isfahan, Iran.

s.a.siadat@edu.ui.ac.ir

Leila Moghtadaie: Assistant Professor of Sciences of Education, Department of Education, Faculty of Education and Psychology, University of Isfahan, Isfahan, Iran.

L.moghtadaei@edu.ui.ac.ir

Abstract

The present research aimed to develop and validate self-development training package and evaluate its effect on job performance and human capital agility among secondary school principals. In terms of purpose, it was practical and in terms of method, it was of a mixed method (qualitative and quantitative) with an exploratory design. In the qualitative part, the self-development components of the present research were first identified using content analysis method and interview. Then, a training package was developed. The method in the quantitative part was semi-experimental with a pre-test, post-test design with a 3-month follow-up with a control group. The statistical population of the research was all the principals of secondary schools in Isfahan city in the academic year 2020-2021, among which, 50 people were selected as a sample using available sampling method, and randomly replaced in two experimental and control groups (25 people in each group). Data analysis was done by multivariate covariance analysis. The results showed that the implementation of the self-development training package in the experimental group had a significant effect on job performance and its dimensions, as well as human capital agility. The training package of the current research has increased job performance (52.33% in the post-test phase and 51.99% in the follow-up phase) and human capital agility (47.16% in the post-test phase and 47.32% in the follow-up phase). It is possible to increase the level of job performance and human capital agility among secondary school principals with the self-development training package.

Keywords: self-development training package, job performance, human capital agility, school principals, multivariate covariance analysis

* Corresponding Author



Introduction

Self-development is a way for personal growth and development and an important source for learning and development that the employees of an organization voluntarily and informally perform a set of required activities to acquire and maintain the necessary knowledge and job skills (Annis, 2016). On the other hand, job performance is an effective factor in improving and increasing the efficiency of managers. Job performance is the expected collective value towards the organization and related to the various courses that an individual performs during a standard period of time (Motowidlo & Kell, 2012). Also, human capital agility as an organized and dynamic talent can provide the right knowledge and skills at the right time. An agile workforce is a flexible and well-trained force that can adapt to situations and current situations quickly and easily (Muduli, 2013). In this regard, researches have been conducted that have examined the relationship between self-development, job performance and human capital agility. Among others, we can refer to Mazari (2013) and Pourkrimi & Mazari (2017), Mazari and Zamani (2016), the Council of South African Culturalists (2016) and Thani et al. (2022). Therefore, with the aim of developing and validating the self-development training package and evaluating its effect on job performance and human capital agility in secondary school principals in Isfahan city, the present study has tried to answer the questions of the present research as follows:

First question: What are the elements of the self-development training package?

Second question: What is the validity of the educational package compiled from the eyes of experts?

Third question: Is the compiled self-development training package effective on job performance and its dimensions?

Fourth question: Is the self-development training package effective on the agility of human capital?

Research methodology

Since the current research deals with the formulation and validation of the self-development training package, it is practical in terms of its purpose and in terms of data collection, it is in the group of exploratory research (qualitative-quantitative).

In the first phase, the researcher analyzed the theme by using semi-structured interviews with 15 people who are experts in self-development and education managers and using documents related to the research topic. After analyzing the content of all collected data, the training package for self-development of managers was compiled with three individual, group and organizational components.

In the second phase of the research, the effectiveness of the self-development training package was tested using a pre-test-post-test semi-experimental design and follow-up with a control group on secondary school principals.

Research findings

The first research question: What are the elements of the self-development training package?

In the final adjustment of the elements template, 16 basic components, 3 organizing components and only one comprehensive component (self-development) were obtained.

The second question of the research: What is the validity of the compiled educational package from the experts' point of view?

9 experts and management specialists were selected as panel members and they were given the research training package along with a questionnaire to assess validity.

The third research question: Is the self-development training package effective on job performance and its dimensions?

The fourth research question: Is the self-development training package effective on the agility of human capital?

The educational package of the current research based on self-development components in the experimental group in T2 and T3 stages has been able to improve job performance (effect size 55.3% in T2 and 50.2% in T3), human capital agility (effect size 34.8% in T2 and 28.9% in T3), increased task performance (effect size 56.3% in T2 and 49.9% in T3) and contextual performance (effect size 21.7% in T2 and 22.6% in T3) to give.

Discussion

The aim of the current research was to compile and validate the self-development training package and determine its effectiveness on job performance and human capital agility among secondary school principals. In this research, three organizing themes including individual self-development, organizational self-development, and group self-development, and 16 basic themes were obtained for self-development. In order to answer the question, is the self-development training package effective on job performance and its dimensions? The results of multivariate variance analysis showed that the dimensions of task performance and background performance in the experimental group increased significantly. These findings are in line with the research of Gudarzi et al. (2019), Abili et al. (2014). In this research, an attempt was made to investigate the effect of the educational package on the agility of human capital of secondary school principals. The result showed that the self-development training package has increased the agility of human capital in the experimental group. This finding is in line with the research of Thani et al. (2022) and Mazari (2013). In total, the findings of this research have shown evidence that by knowing the components of self-development and compiling it as a training package, it can have an impact on the job performance and agility of human capital among secondary school principals.



رویکردهای نوین آموزشی

دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه اصفهان

سال هجدهم، شماره ۱، شماره پیاپی ۳۷، بهار و تابستان ۱۴۰۲، ص: ۱۵۲-۱۳۳

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۱۲/۲۶ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۵/۱۱

مقاله پژوهشی

تدوین و اعتباریابی بسته آموزشی خودبهبودی و ارزیابی اثر آن بر عملکرد شغلی و چابکی سرمایه انسانی در مدیران مدارس متوسطه

مریم تاجی: دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه

اصفهان، اصفهان، ایران.

Tajimae220@yahoo.com

سید علی سیادت*^{ID}: استاد گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران.

s.a.siadat@edu.ui.ac.ir

لیلا مقتدایی: استادیار گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران.

L.moghtadaei@edu.ui.ac.ir

چکیده

پژوهش حاضر با هدف تدوین و اعتباریابی بسته آموزشی خودبهبودی و ارزیابی اثر آن بر عملکرد شغلی و چابکی سرمایه انسانی بین مدیران مدارس متوسطه انجام شد. این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از لحاظ روش از نوع ترکیبی (کیفی و کمی) با یک طرح اکتشافی بود که در بخش کیفی ابتدا، مؤلفه‌های خودبهبودی پژوهش حاضر با استفاده از روش تحلیل مضمون شناسایی و سپس به تدوین یک بسته آموزشی توجه شد و روش کار در بخش کمی نیز به صورت نیمه تجربی با طرح پیش‌آزمون، پس‌آزمون با پیگیری ۳ ماهه با گروه کنترل بود. جامعه آماری پژوهش تمامی مدیران مدارس متوسطه در شهر اصفهان در سال تحصیلی ۱۴۰۰-۱۳۹۹ بودند که ۵۰ نفر به روش نمونه‌گیری در دسترس برای نمونه انتخاب و به صورت تصادفی در دو گروه آزمایش و کنترل (۲۵ نفر در هر گروه) جایگزین شدند. تحلیل داده‌ها با روش تحلیل کوواریانس چندمتغیره انجام شد. نتایج نشان‌دهنده آن بود که اجرای بسته آموزشی خودبهبودی در گروه آزمایش بر عملکرد شغلی و ابعاد آن و همچنین چابکی سرمایه انسانی تأثیر معنادار داشت. بسته آموزشی پژوهش حاضر موجب افزایش عملکرد شغلی (۵۲/۳۳ درصد در مرحله پس‌آزمون و ۵۱/۹۹ درصد در مرحله پیگیری) و چابکی سرمایه انسانی (۴۷/۱۶ درصد در مرحله پس‌آزمون و ۴۷/۳۲ درصد در مرحله پیگیری) شده است. با بسته آموزشی خودبهبودی میزان عملکرد شغلی و چابکی سرمایه انسانی بین مدیران مدارس متوسطه افزایش داده می‌شود.

* نویسنده مسئول



واژگان کلیدی: بسته آموزشی خودبهبودسازی، عملکرد شغلی، چابکی سرمایه انسانی، مدیران مدارس، تحلیل کوواریانس چندمتغیره

مقدمه

پیشرفت جوامع توسعه یافته مرهون توجه به آموزش و پرورش و مدیریت عالمانه و تخصصی آن است. با توجه به اهمیت مدارس در دنیای امروز، سازمان آموزش و پرورش مدیرانی را می طلبد که به افزایش میزان رضایت معلمان، ارتباط مستمر والدین با مدرسه، توسعه انجمن های مختلف در مدارس، پایین آوردن میزان افت دانش آموزان، خلاقیت و نوآوری، استفاده بهینه از کارکنان و نیز پیشرفت شخصیت کودکان، نوجوانان و جوانان کمک کنند (Delpont et al., 2021; Dutta & Sahney, 2022, Pangestu & Karwan, 2021). پژوهش دگت درباره ویژگی های مدارس موفق به نقش و اهمیت مدیران که عاملی اثرگذار در موفقیت مدارس هستند، اشاره کرده است (Deggett et al., 2011). درحقیقت، خودبهبودسازی راهی برای رشد و پیشرفت فردی و منبع مهمی برای یادگیری و توسعه است که کارکنان یک سازمان به صورت داوطلبانه و غیررسمی مجموعه ای از فعالیت های مورد نیاز را برای دستیابی و نگهداری دانش و مهارت شغلی لازم انجام می دهند (Annis, 2016)؛ همچنین خودبهبودسازی یک استراتژی توسعه نیروی انسانی است که هدف اصلی آن بهسازی دانش، مهارت ها و توانایی های مورد نیاز است. فعالیت های خودبهبودسازی نه تنها ماهیت داوطلبانه و مسئولیت پذیری دارد، برای سازمانی که دوره های ضمن خدمت برای کارکنان خود اجرا می کند، از لحاظ اقتصادی مفید است؛ زیرا چنین فعالیت های خودگردانی^۱، خود سرمایه گذاری و تکمیلی خارج از کار روزانه از سوی کارکنان انجام می شوند (Ellinger, 2004) و منافع رو به افزایشی همچون: عملکرد شغلی (Lejeune et al., 2021)، تعهد سازمانی (McEnrue, 1989)، رضایت شغلی (Jung et al., 2015) و چابکی سرمایه انسانی (Thani et al, 2022) را به همراه می آورند. خودبهبودسازی آمادگی و چابکی ذهنی افراد را که مرتبط با چابکی رفتاری آنهاست، ارتقا می دهد (Madigan, 1998). از سویی دیگر، عملکرد شغلی عاملی مؤثر در بهبود و افزایش کارایی مدیران محسوب می شود. عملکرد شغلی عبارت است از ارزش جمعی مورد انتظار نسبت به سازمان و مرتبط با دوره های مختلفی که یک فرد طی یک دوره زمانی استاندارد انجام می دهد (Motowidlo & Kell, 2012). محققان عملکرد شغلی بر این موضوع توافق عمومی دارند که عملکرد شغلی بر دو بعد تقسیم می شود: عملکرد زمینه ای و وظیفه ای (Befort & Hatrup, 2003). عملکرد زمینه ای عبارت است از مجموعه رفتارهایی که به طور مستقیم ارتباطی با عملکرد سازمانی ندارند؛ اما از محیط سازمانی و اجتماعی حمایت می کنند؛ از این رو، عملکرد وظیفه ای از شاخص های مهم است. از سوی دیگر، چابکی سرمایه انسانی به منزله استعدادی سازمان دهی شده و پویا به ارائه دانش و مهارت های صحیح در یک زمان خوب توجه می کند. نیروی انسانی چابک یک نیروی منعطف و آموزش گیرنده خوب است که قابلیت دارد، خودش را با موقعیت ها و وضعیت جاری به سرعت و به سادگی سازگار کند (Muduli, 2013). طبق دیدگاه بعضی نویسندگان، چابکی نیروی انسانی به معنای قابلیت کارمندان برای دادن پاسخ استراتژیکی به نبود قطعیت است (Glinska et al., 2012; Alavi & Wahab, 2013)؛ بنابراین نیروی انسانی چابک به شخصی انعطاف پذیر و یادگیرنده مرتبط می شود که قابلیت واکنش و سازگاری سریع با تغییرات دارد و در جهت منافع سازمان به یک فرصت تبدیل می کند. در همین راستا، پژوهش هایی

انجام شده است که ارتباط بین خودبهبودی، عملکرد شغلی و چابکی سرمایه انسانی را بررسی کرده است. از جمله به مزاری (۱۳۹۲)، پورکریمی و همکاران (۱۳۹۶)، مزاری و زمانی (۱۳۹۵)، شورای فرهنگیان آفریقای جنوبی و تهانی اشاره می‌شود (Thani et al., 2022; South African Council for Educators, 2016); اما از آنجایی که مدیران یکی از مؤثرترین و مهم‌ترین نیروهای انسانی آموزش و پرورش هستند، باید برنامه‌ها و اقدامات حمایتی برای حفظ و ایجاد انگیزه کافی و لازم برای شغل آنها در نظر گرفت. متأسفانه عواملی همچون چندشغله بودن مدیران، وجود دانش منسوخ یا غیرمرتبط با رشته مدیر، تعهد پایین نسبت به سازمان، سطح انگیزش بسیار پایین برخی مدیران، آشنایی ناکافی با مهارت‌ها و اندیشه‌های نوین مدیریتی، نداشتن ارتباطات سازمانی کارا و اثربخش با درون و بیرون سازمان آموزش و پرورش، کمبود مهارت‌ها و انگیزه ناکافی در زمینه شغل خود به عملکرد پایین آنان و در نتیجه منفعل بودن مدارس و ناکام ماندن در برابر تغییر و تحولات بیرون سازمان شده است (مقتدایی و تاجی، ۱۳۹۶)؛ در حالی که محققان فرایندهای خودبهبودی را به طور مکرر برای رهبران و مدیران پیشنهاد می‌کنند (Pedler et al., 1986; Boyce, 2004). پیشینه تحقیقات انجام شده (Boyce et al., 2010; Nesbit & King, 2013) پیرامون خودبهبودی نشان‌دهنده آن است که امروزه موفقیت مدارس برای دستیابی به اهداف خودبستگی به پیشرفت نیروی انسانی به خصوص توسعه و پیشرفت مدیریت و رهبری مدارس است و مدارس با موفقیت در عرصه پیشرفت و بهسازی مدیران به موفقیت‌های بیشتری دست می‌یابند. علاوه بر این، خودبهبودی مدیران باعث رشد و پیشرفت مؤلفه‌های مختلف در مدارس مثل عملکرد شغلی و چابکی سرمایه انسانی می‌شود. از سویی دیگر، استفاده از روش‌های فعال عاملی مهم در این فرآیند محسوب می‌شود. چنانچه با استفاده از روش‌های به‌روز و فعال در حوزه آموزش عملکرد تسریع بخشیده و به آن اعتبار داده می‌شود (Reichard & Johnson, 2011; Ren et al., 2014)؛ بنابراین پژوهش حاضر با هدف تدوین و اعتباریابی بسته آموزشی خودبهبودی و ارزیابی اثر آن بر عملکرد شغلی و چابکی سرمایه انسانی در مدیران مدارس متوسطه شهر اصفهان سعی بر آن داشته است تا به سؤال‌های تحقیق حاضر به صورت زیر پاسخ دهد:

سؤال اول: عناصر بسته آموزشی خودبهبودی چیست؟

سؤال دوم: اعتبار بسته آموزشی تدوین شده از دید خبرگان چگونه است؟

سؤال سوم: آیا بسته آموزشی خودبهبودی تدوین شده بر عملکرد شغلی و ابعاد آن مؤثر است؟

سؤال چهارم: آیا بسته آموزشی خودبهبودی بر چابکی سرمایه انسانی مؤثر است؟

روش‌شناسی پژوهش

از آنجایی که پژوهش حاضر به تدوین و اعتباریابی بسته آموزشی خودبهبودی توجه می‌کند، از لحاظ هدف کاربردی بوده است و از لحاظ گردآوری داده‌ها در گروه پژوهش‌های از نوع اکتشافی (کیفی- کمی) قرار دارد. یکی از مزیت‌های مهم و جالب توجه در پژوهش‌های ترکیبی ارائه تصویری جامع و بهتر از مسئله پژوهش است. به طوری که محقق ابتدا، با استفاده از تحقیق کیفی مفهوم‌سازی کرده و سپس به جمع‌آوری و تجزیه تحلیل داده‌های کمی توجه می‌کند. در پژوهش حاضر بخش کیفی از نوع تدوین و اعتباریابی بسته آموزشی خودبهبودی و بخش کمی از نوع نیمه تجربی بوده است.

در فاز نخست، محقق با استفاده از مصاحبه نیمه ساختاریافته با ۱۵ نفر از افراد متخصص در زمینه خودبهبودی و مدیران آموزش و پرورش و استفاده از اسناد و مدارک مرتبط با موضوع پژوهش به تحلیل مضمون توجه کرده است. بعد از تحلیل مضمون همه داده‌های جمع‌آوری شده، بسته آموزشی خودبهبودی مدیران با سه مؤلفه فردی، گروهی و سازمانی تدوین شد. پس از تدوین نسخه اولیه بسته آموزشی خودبهبودی با هدف تعیین روایی صوری و محتوایی برای ارزیابی در اختیار ۸ متخصص مرتبط با موضوع پژوهش قرار گرفت. پس از گردآوری نظرات ارزیابان متخصصان (جدول ۱) و اعمال دقیق پیشنهادها بسته اصلاح شده برای اجرا نهایی شد.

جدول ۱: مشخصات دموگرافیک افراد در ارتباط با بررسی روایی

Table 1: Demographic characteristics of people in connection with the validity review

کد	دانشگاه محل خدمت	سابقه مدیریت	سابقه تدریس	مدارک تحصیلی	رتبه دانشگاهی	رشته تحصیلی	سمت فعلی
کد ۱	دانشگاه اصفهان	۵ سال	۱۷ سال	دکتر	دانشیار	مدیریت آموزشی	عضو هیئت علمی دانشگاه اصفهان
کد ۲	دانشگاه اصفهان	۵- سال	۷ سال	دکتر	دانشیار	مدیریت آموزشی	عضو هیئت علمی دانشگاه اصفهان
کد ۳	دانشگاه اصفهان	۵ سال	۲۶ سال	دکتر	دانشیار	مدیریت آموزشی	عضو هیئت علمی دانشگاه اصفهان
کد ۴	دانشگاه اصفهان	۴ سال	۱۱ سال	دکتر	استادیار	برنامه‌ریزی	عضو هیئت علمی دانشگاه اصفهان
کد ۵	دانشگاه اصفهان	۶ سال	۲۴ سال	دکتر	استاد	مدیریت آموزشی	عضو هیئت علمی دانشگاه اصفهان
کد ۶	دانشگاه فرهنگیان	۶ سال	۱۴ سال	دکتر	استادیار	برنامه‌ریزی	عضو هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان
کد ۷	دانشگاه فرهنگیان	۷ سال-	۱۰ سال	دکتر	استادیار	برنامه‌ریزی درسی	عضو هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان
کد ۸	دانشگاه فرهنگیان	۱۰- سال	۷ سال	دکتر	استادیار	فلسفه تعلیم و تربیت	مدرس دانشگاه فرهنگیان

در فاز دوم پژوهش، اثربخشی بسته آموزشی خودبهبودی با استفاده از یک طرح نیمه تجربی پیش‌آزمون-پس‌آزمون و پیگیری با گروه کنترل بر روی مدیران مدارس متوسطه آزمون شد. جامعه آماری پژوهش شامل تمامی ۳۲۳ مدیر مدارس متوسطه شهرستان اصفهان در سال تحصیلی ۱۴۰۰-۱۳۹۹ بود. برای انتخاب تعداد نمونه آماری پس از اخذ مجوز از آموزش و پرورش شهر اصفهان برای مدیران مدارس متوسطه نواحی شش‌گانه اصفهان دعوت‌نامه ارسال شد و در نهایت، ۵۰ نفر از مدیران این مدارس که برای همکاری با پژوهشگر رضایت داشتند و اعلام آمادگی کردند، به‌عنوان نمونه پژوهش به‌صورت دسترس انتخاب شدند و تصادفی در گروه‌های آزمایشی (۲۵ نفر) و کنترل (۲۵ نفر) قرار

گرفتند. نمونه‌های پژوهش هم‌تاسازی شدند؛ به این صورت که محقق مجبور شد، متغیرهایی از قبیل سن، جنس، عوامل اجتماعی و فرهنگی را کنترل کند تا از سوگیری‌های ایجادشده جلوگیری شود.

شرکت کنندگان در دو گروه آزمایش و کنترل طی سه مرحله به صورت زیر ارزیابی شدند: الف) پیش‌آزمون (T1) قبل از شروع جلسات آموزشی؛ ب) پس‌آزمون (T2) در پایان جلسات آموزشی؛ ج) آزمون پیگیری (T3) سه ماه بعد از جلسات آموزشی برای بررسی پایداری اثرات آموزش. برای اعتبار و تعمیم‌پذیری یک تحقیق آزمایشی حجم نمونه باید حداقل ۳۰ نفر در دو گروه آزمایش و کنترل باشد. البته اگر خروج هر یک از شرکت کنندگان از گروه آزمایش اتفاق بیفتد، به همان تعداد افراد از گروه کنترل نیز حذف خواهد شد (دلاور، ۱۳۹۸). ملاک خروج از پژوهش داشتن دو جلسه غیبت در جلسات آموزشی بود. در این مطالعه هیچ خروجی وجود نداشت. برای رعایت اصل اخلاقی عدالت، برای گروه کنترل بعد از پژوهش جلسات آموزشی گذاشته و درباره محرمانه بودن اطلاعات به نمونه‌های پژوهش اطمینان داده شد. در زمان مداخله آموزشی، گروه‌های کوچک چندنفره در کارگاه تشکیل شد تا شرکت کنندگان به صورت گروهی با یکدیگر فعالیت، تعامل و تبادل نظر کنند. این روش باعث رشد همکاری، همفکری، مهارت و تعاملات اجتماعی آنها نیز شد. از دیگر راهبردهای آموزشی مورداستفاده سؤال کردن بود که محقق در ابتدا یا انتهای جلسات سؤال یا سؤال‌هایی مطرح می‌کرد تا همه افراد بیشتر درگیر آموزش و یادگیری شوند و توجه بیشتری کنند.

ابزارهای اندازه‌گیری

در این پژوهش ابزارهای اندازه‌گیری شامل دو پرسشنامه عملکرد شغلی و چابکی سرمایه انسانی بود که عبارت است از:

الف) پرسشنامه عملکرد شغلی: پرسشنامه عملکرد شغلی پترسون (Patterson, 1989) این مقیاس دارای دو فرم است که یکی برای ارزیابی عملکرد مدیران است و فرم دیگر برای ارزیابی کارکنان استفاده می‌شود. در این پژوهش از فرم ارزیابی عملکرد مدیران استفاده شده است که شامل ۱۵ گویه توصیفی است. این پرسشنامه در دو بعد عملکرد زمینه‌ای و وظیفه‌ای است که براساس مقیاس لیکرت چهارتایی از صفر (بندرت) تا سه (همیشه) با دامنه تغییرات هر آزمودنی بین ۰ تا ۴۵ تنظیم شده است. قابلیت اعتماد پرسشنامه $\alpha = 0.87$ و ضریب پایایی مؤلفه‌های عملکرد وظیفه‌ای ۰/۷۹ و عملکرد زمینه‌ای ۰/۸۳ به دست آمد. برای بررسی روایی این پرسشنامه نیز از روایی محتوا استفاده شد. در این بخش پرسشنامه به چندین نفر از افراد متخصص تحویل داده شد تا با بررسی آن نظرات خود را درخصوص محتوا و نگارش آن بیان کنند و درنهایت، با بررسی و جمع‌آوری نظرات آنها تأیید شد. برخی از سؤال‌های پرسشنامه عبارت است از: ۱. نسبت به کاری که قبول کرده‌ام، احساس مسئولیت می‌کنم و خود را مسئول عواقب آن می‌دانم؛ ۲. در افزایش معلومات شغلی خود می‌کوشم؛ ۳. سعی می‌کنم، اطلاعات شغلی خود را به دیگران منتقل کنم.

ب) پرسشنامه چابکی سرمایه انسانی: پرسشنامه سرهای دارای ۳۹ گویه و سه بعد آینده‌سازی، انعطاف‌پذیری و تاب‌آوری است که براساس مقیاس لیکرت از یک (خیلی کم) تا پنج (خیلی زیاد) تنظیم شده است (Sherehiy, 2008). البته در این پژوهش پس از بررسی مجدد برخی از سؤال‌ها حذف و ادغام شد. سپس با توجه به نظر ۵ صاحب‌نظر روایی آن تأیید شد و به ۲۲ گویه کاهش یافت. ضرایب همبستگی برابر ۰/۹۲، ۰/۹۰ و ۰/۹۱ به ترتیب برای خرده مقیاس

آینده‌سازی، انعطاف‌پذیری و تاب‌آوری به دست آمد. پایایی مقیاس با میزان ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۸ به دست آمد. در این پژوهش برای تجزیه و تحلیل داده‌های به دست آمده در بخش کمی از نرم‌افزار آماری SPSS22 و آزمون تحلیل کوواریانس چندمتغیره استفاده شده است؛ همچنین از تحلیل کوواریانس برای کنترل مؤلفه‌های مداخله‌گر به کار گرفته شد. برخی از سؤال‌های پرسشنامه عبارت است از: ۱. من جهت تغییر از یک وظیفه به وظیفه دیگر، از یک شغل به شغل دیگر و از یکجا به جای دیگر انعطاف‌پذیر هستم؛ ۲. من با تغییر، ایده‌های جدید و فناوری‌های جدید در سازمانم راحت‌تر هستم.

یافته‌های پژوهش

سؤال اول تحقیق: عناصر بسته آموزشی خودبهبودی چیست؟

در تنظیم نهایی قالب عناصر، ۱۶ مؤلفه پایه، ۳ مؤلفه سازمان‌دهنده و فقط یک مؤلفه فراگیر (خودبهبودی) به دست آمد. قالب مضامین خودبهبودی در جدول (۲) و شکل (۱) ارائه شده است.

جدول ۲: قالب مضامین خودبهبودی

Table 2: Format of self-development themes

مضمون فراگیر	مضامین سازمان‌دهنده	مضامین پایه
خودبهبودی	فردی	شخصیت برون‌گرایی {تحول‌گرایی، اجتماعی‌بودن، یادگیری فردی، حالت عاطفی، خطرپذیری}، شخصیت شهودگرایی {تجارب شخصی، کانون کنترل درونی، ارزیابی درونی، تفکر خلاق، انطباق‌پذیری، روحیه پژوهشگری، تفکر خلاق، توجه به قابلیت‌های درونی، خودآگاهی}، شخصیت قضاوتی {برنامه‌ریزی و نظام‌مندی، تدوین چشم‌انداز، شخصیت پیش‌نگر، وجدان کاری، کمال‌گرایی، مسئولیت‌پذیری}، شخصیت فکری {ارزش‌مداری، قاطعیت}، انگیزش درونی {الگوگیری، انگیزه شایستگی، خودبهبودی، خودباوری، خودسنجی، خودشکوفایی، خودکارآمدی، مسئولیت‌پذیری، میل به پیشرفت، هدف‌گذاری}، انگیزش بیرونی {پاداش بر مبنای عملکرد، چالشی بودن شغل، حقوق و مزایا}، نگرش {تعهد، مثبت‌گرایی، اعتماد شناختی، رضایت شغلی، درک رسالت شغلی، باور به مسئولیت‌های اجتماعی}
	سازمانی	فرهنگ سازمانی، جو نوآرانه سازمانی، یادگیری سازمانی، حمایت سازمانی ادراک‌شده، خط‌مشی‌های سازمانی، رهبری سازمانی، ساختار سازمانی ارگانیک
	گروهی	وظایف رهبر گروه {مهارت تیم‌سازی، ایجاد هم‌افزایی، ایفای نقش تسهیل‌گری، ایفای نقش راهبری، ایفای نقش پایشگری، اشتیاق‌بخشی}، ویژگی‌های گروه {تسهیم دانش، تنوع اعضای تیم، انسجام گروهی، ساختار گروه، فرهنگ گروه، جو اعتماد و همدلی}

سؤال دوم تحقیق: اعتبار بسته آموزشی تدوین شده از دید خبرگان چگونه است؟

برای پاسخ به سؤال دوم پژوهش، از روش پیشنهادی لاوشه برای تعیین روایی محتوایی بسته آموزشی تحقیق استفاده شد (Lawshe, 1975). در این روش ابتدا، یک پرسشنامه در اختیار گروه پانل که نقش آن راهنمایی اعضای گروه است، قرار می‌گیرد. به طوری که امکان قضاوت دقیق اعضا را براساس ضرورت اجزای بسته آموزشی تحقیق فراهم می‌آورد و

از آنها خواسته می‌شود، نظر خود را درباره هر قسمت در مقیاس قضاوتی که تعیین شده است (ضروری، مفید و در عین حال، غیرضروری، غیرضروری)، لحاظ کنند.

در این گام باید افراد گروه پانل برای تست روایی محتوای بسته آموزشی تحقیق شناسایی شوند. برای آماده کردن یک قضاوت درست، این اعضا باید از متخصصانی انتخاب شوند که مربوط به دامنه محتوایی باشند. آنها براساس موضوع و هدف پژوهش انتخاب شدند. محققان برای استفاده از روش پیشنهادی لاوشی دست کم از چهار نفر اعضا استفاده می‌کنند. بر این اساس، ۹ نفر از خبرگان و متخصصان مدیریتی به عنوان اعضای پانل انتخاب شدند و بسته آموزشی تحقیق به همراه یک پرسشنامه برای سنجش روایی در اختیار آنها قرار گرفت؛ از این رو، دست کم مقدار CVR مورد قبول برای پذیرش روایی هر یک از شاخص‌های بسته آموزشی در این تحقیق معادل ۰/۷۸ است. این مقداری است که توسط چادویک و همکاران به عنوان کمترین ضریب اعتبار تجزیه و تحلیل روایی پذیرفته شده است (Chadwick et al., 1984). پس از تشکیل جدولی از نظرات با استفاده از نرم‌افزار اکسل، مقدار CVR برای بسته آموزشی پژوهش حاضر بیشتر از ۰/۷۸ به دست آمد که این میزان نشان‌دهنده روایی محتوایی مطلوب بسته آموزشی تحقیق است.

سؤال سوم تحقیق: آیا بسته آموزشی خودبهبودی بر عملکرد شغلی و ابعاد آن مؤثر است؟

سؤال چهارم تحقیق: آیا بسته آموزشی خودبهبودی بر چابکی سرمایه انسانی مؤثر است؟

در جدول (۳) میانگین و انحراف معیار در T1، T2 و T3 با گروه‌های آزمایش و کنترل نشان داده شده است.

جدول ۳: آماره توصیفی نمرات پیش‌آزمون-پس‌آزمون و پیگیری متغیرهای تحقیق در گروه‌های آزمایش و کنترل

Table 3: Descriptive statistics of pre-test-post-test scores and follow-up research variables in experimental and control groups

گروه کنترل		گروه آزمایش		آزمون	متغیرهای تحقیق
انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	میانگین		
۱/۸۹	۴۴/۰۳	۱/۹۷	۴۵/۱۲	T1	عملکرد شغلی
۱/۶۳	۴۴/۵۱	۲/۰۳	۵۲/۳۳	T2	
۲/۰۱	۴۳/۶۸	۲/۷۳	۵۱/۹۹	T3	
۲/۶۸	۱۵/۶۴	۲/۵۵	۱۵/۲۴	T1	عملکرد وظیفه‌ای
۲/۴۱	۱۶/۰۱	۲/۳۷	۲۵/۱۶	T2	
۲/۰۵	۱۵/۸۳	۲/۱۸	۲۵/۹۸	T3	
۳/۷۵	۱۶/۳۲	۲/۴۹	۱۶/۴۴	T1	عملکرد زمینه‌ای
۳/۵۰	۱۵/۹۷	۲/۶۱	۱۸/۷۶	T2	
۲/۰۸	۱۶/۰۵	۱/۸۸	۱۸/۹۸	T3	
۲/۸۹	۴۲/۳۵	۲/۴۸	۴۳/۱۱	T1	چابکی سرمایه انسانی
۲/۳۸	۴۲/۳۹	۲/۶۶	۴۷/۱۶	T2	
۳/۰۲	۴۱/۹۴	۲/۷۷	۴۷/۳۲	T3	

طبق جدول (۳) بسته آموزشی خودبهبودی در گروه آزمایش باعث افزایش میانگین متغیرهای تحقیق در T2 و T3 شده است. در این تحقیق از آزمون کلموگوروف اسمیرنوف برای ارزیابی نرمال بودن متغیرها و نبود همبستگی بین آنها استفاده شده است.

جدول ۴: نتایج آزمون کلموگوروف اسمیرنوف درباره فرض نرمال بودن توزیع نمرات متغیرهای تحقیق

Table 4: The results of the Kolmogorov Smirnov test regarding the assumption of normality of the distribution of the scores of the research variables

متغیرهای تحقیق	آزمون	گروه آزمایش		گروه کنترل	
		آماره	معناداری	آماره	معناداری
عملکرد وظیفه‌ای	T1	۰/۱۱۲	۰/۰۷۴	۰/۲۱۷	۰/۱۹۳
	T2	۰/۱۳۲	۰/۱۲۱	۰/۱۶۴	۰/۳۳۶
	T3	۰/۱۸۴	۰/۰۹۲	۰/۱۱۳	۰/۰۲۵
عملکرد زمینه‌ای	T1	۰/۲۵۱	۰/۰۳۱	۰/۱۸۲	۰/۴۴۹
	T2	۰/۱۶۶	۰/۲۵۴	۰/۱۲۲	۰/۳۰۲
	T3	۰/۱۸۳	۰/۳۸۱	۰/۱۷۷	۰/۱۷۲
چابکی سرمایه انسانی	T1	۰/۱۳۴	۰/۲۲۹	۰/۲۲۱	۰/۵۵۱
	T2	۰/۱۵۲	۰/۰۰۱	۰/۱۶۱	۰/۱۵۸
	T3	۰/۱۰۲	۰/۰۸۱	۰/۱۷۹	۰/۲۱۷

جدول (۴) نشان‌دهنده آن است که فرض صفر مبنی بر نرمال بودن توزیع نمرات در متغیر عملکرد شغلی، ابعاد آن و متغیر چابکی سرمایه انسانی در همه گروه‌ها در تمام مراحل به جز گروه آزمایش در متغیرهای عملکرد زمینه‌ای و چابکی سرمایه انسانی در T1 و T3 و گروه کنترل در متغیر عملکرد زمینه‌ای در T2 تأیید شده است ($p < 0.05$)؛ بنابراین پژوهش حاضر علاوه بر اینکه آزمون پارامتریک را به کار برد، برای اطمینان از عدم رعایت نرمال بودن داده‌های پژوهش از آزمون ناپارامتریک یومان‌ویتنی نیز استفاده کرده است.

نتایج آزمون باکس برای بررسی همگنی ماتریس‌های واریانس-کوواریانس برای متغیرهای عملکرد شغلی ($F=2/56$; $P<0/05$; $MBOX=13/67$)، ابعاد عملکرد شغلی ($F=1/69$; $P<0/05$; $MBOX=11/07$) و چابکی سرمایه انسانی ($F=1/56$; $P<0/05$; $MBOX=17/71$) رد شده است؛ بنابراین در بررسی تحلیل چندمتغیره در همه متغیرهای پژوهش حاضر نتایج هر چهار آزمون مربوط به تحلیل کوواریانس چندمتغیره ارائه شده است و با یکدیگر مقایسه می‌شوند.

جدول ۵: آزمون برابری واریانس‌های نمرات عملکرد شغلی و چابکی سرمایه انسانی در دو گروه و سه مرحله

Table 5: Equality of variances of job performance scores and human capital agility in two groups and three phases

متغیر	T1		T2		T3	
	F	معناداری	F	معناداری	F	معناداری
عملکرد شغلی	۰/۰۲۲	۰/۳۴۴	۱۷/۴۲۳	۰/۰۴۵	۷/۵۵۲	۰/۰۱۹

عملکرد وظیفه‌ای	۰/۰۵۳	۰/۶۵۶	۱۵/۲۲۹	۰/۰۴۳	۶/۱۸۷	۰/۰۴۶
عملکرد زمینه‌ای	۰/۰۱۵	۰/۲۸۷	۱۴/۷۳۱	۰/۰۰۲	۲/۴۴۶	۰/۱۹۴
چابکی سرمایه انسانی	۰/۰۴۳	۰/۸۲۳	۴/۶۴۶	۰/۰۰۱	۲/۳۰۹	۰/۰۵۲

نتایج آزمون لوین برای بررسی پیش فرض برابری واریانس‌ها در جدول (۵) نشان‌دهنده آن است که در مرحله T2 در متغیرهای عملکرد شغلی ($F=17/423$; $P=0/045$)، عملکرد وظیفه‌ای ($F=15/229$; $P=0/043$)، عملکرد زمینه‌ای ($F=14/731$; $P=0/002$) و چابکی سرمایه انسانی ($F=4/646$; $P=0/001$) و همچنین در مرحله T3 در متغیرهای عملکرد شغلی ($F=7/552$; $P=0/019$)، عملکرد وظیفه‌ای ($F=4/187$; $P=0/046$)، عملکرد زمینه‌ای ($F=2/446$; $P=0/194$)، و چابکی سرمایه انسانی ($F=4/309$; $P=0/052$)، پیش فرض برابری واریانس‌ها در T2 در همه متغیرهای پژوهش و در T3 نیز به جز عملکرد زمینه‌ای در بقیه متغیرها رد شده است. نتایج نشان‌دهنده آن است که بیشتر داده‌ها نرمال بوده و از تحلیل کوواریانس چندمتغیره استفاده شده است (جدول ۶).

جدول ۶: نتایج تحلیل کوواریانس تک‌متغیری متغیرهای پژوهش در T2 و T3

Table 6: Results of univariate covariance analysis of research variables in T2 and T3

متغیر	منبع	SS	Df	MS	F	Sig.	حجم اثر	توان آماری
عملکرد شغلی	T2	۸۴۵/۱۱۲	۱	۸۴۵/۱۱۲	۲۷/۱۱۱	۰/۰۰۲	۰/۵۵۳	۰/۹۹۸
	T3	۶۳۷/۲۲۲	۱	۶۳۷/۲۲۲	۲۲/۳۹۹	۰/۰۰۳	۰/۵۰۲	۰/۹۷۹
چابکی سرمایه انسانی	T2	۳۶۴/۱۹۴	۱	۳۶۴/۱۹۴	۱۸/۳۹۳	۰/۰۰۲	۰/۳۴۸	۱/۰۰۰
	T3	۲۴۴/۷۰۱	۱	۲۴۴/۷۰۱	۱۷/۲۲۷	۰/۰۱۶	۰/۲۸۹	۰/۹۹۹
عملکرد وظیفه‌ای	T2	۴۴۵/۲۹۸	۱	۴۴۵/۲۹۸	۲۱/۱۰۵	۰/۰۳۱	۰/۵۶۳	۰/۹۵۷
	T3	۳۷۲/۰۳۳	۱	۳۷۲/۰۳۳	۱۸/۵۸۴	۰/۰۰۴	۰/۴۹۹	۰/۹۳۸
عملکرد زمینه‌ای	T2	۳۲۸/۴۱۲	۱	۳۲۸/۴۱۲	۴۳/۱۹۸	۰/۰۱۴	۰/۲۱۷	۰/۹۱۵
	T3	۵۴۷/۰۱۱	۱	۵۴۷/۰۱۱	۳۸/۲۲۱	۰/۰۰۱	۰/۲۲۶	۰/۹۰۱

نتایج جدول (۶) نشان‌دهنده آن است که بین نمرات عملکرد شغلی، چابکی سرمایه انسانی و ابعاد عملکرد شغلی در دو گروه‌های مطالعه تفاوت معنادار وجود دارد؛ بنابراین بسته آموزشی پژوهش حاضر مبتنی بر مؤلفه‌های خودبهبودی در گروه آزمایش در مراحل T2 و T3 توانسته است، عملکرد شغلی (حجم اثر ۵۵/۳ درصد در T2 و ۵۰/۲ درصد در T3)، چابکی سرمایه انسانی (حجم اثر ۳۴/۸ درصد در T2 و ۲۸/۹ درصد در T3)، عملکرد وظیفه‌ای (حجم اثر ۵۶/۳ درصد در T2 و ۴۹/۹ درصد در T3) و زمینه‌ای (حجم اثر ۲۱/۷ درصد در T2 و ۲۲/۶ درصد در T3) را افزایش دهد. نتایج آزمون Mann-Whitney U برای مؤلفه عملکرد زمینه‌ای در T2 نشان‌دهنده این است که فرضیه صفر مبنی بر اینکه هیچ تفاوت معناداری در نمرات دو گروه وجود ندارد، رد شده است که مطابق با یافته‌های آزمون‌های پارامتریک به دست آمده است. نتایج میانگین‌های تعدیل‌شده متغیرهای تحقیق در T2 و T3 در دو گروه آزمایش و کنترل در جدول (۷) ارائه شده است.

جدول ۷: میانگین‌های تعدیل‌شده متغیرهای پژوهش در زمان‌های T2 و T3 در دو گروه آزمایش و کنترل

Table 7: Adjusted averages of the research variables at times of T2 and T3 in the two experimental and control groups

متغیر	زمان	گروه	میانگین	انحراف معیار
عملکرد شغلی	T2	آزمایش	۵۲/۱۵	۰/۸۸۷
		کنترل	۴۴/۲۳	۰/۸۸۷
	T3	آزمایش	۵۲/۰۳	۰/۷۹۲
		کنترل	۴۳/۸۹	۰/۷۹۲
چابکی سرمایه انسانی	T2	آزمایش	۴۷/۱۱	۱/۱۱۸
		کنترل	۴۲/۲۱	۱/۱۱۸
	T3	آزمایش	۴۷/۳۹	۰/۷۷۳
		کنترل	۴۲/۱۱	۰/۷۷۳
عملکرد وظیفه‌ای	T2	آزمایش	۲۵/۱۰	۱/۲۰۱
		کنترل	۱۵/۹۸	۱/۲۰۱
	T3	آزمایش	۲۶/۰۴	۱/۰۶
		کنترل	۱۵/۶۹	۱/۰۶
عملکرد زمینه‌ای	T2	آزمایش	۱۸/۵۹	۰/۸۴۴
		کنترل	۱۵/۹۱	۰/۸۴۴
	T3	آزمایش	۱۸/۸۱	۰/۹۲۶
		کنترل	۱۶/۲۲	۰/۹۲۶

بحث

هدف پژوهش حاضر تدوین و اعتباریابی بسته آموزشی خودبهبودی و تعیین اثربخشی آن بر عملکرد شغلی و چابکی سرمایه انسانی بین مدیران مدارس متوسطه بود. از جمله نوآوری‌های بسته آموزشی تحقیق حاضر این است که با وجود اینکه ریشه خودبهبودی از خودآگاهی بوده و حوزه خودبهبودی یکی از مباحث جدید پژوهشی در روان‌شناسی شناختی است، هنوز در برخی زمینه‌ها از جمله ابعاد و مؤلفه‌های آن اتفاق نظر بین محققان این حوزه وجود ندارد. به طوری که عده ای ابعاد آن را بر پایه فرایندها و استراتژی‌های شناختی و عده‌ای دیگر بر پایه استراتژی‌های رفتاری می‌دانند (Cunningham, 2004). در بسته آموزشی پژوهش حاضر تلفیقی از مؤلفه‌های شناختی و رفتاری وجود دارد. در تدوین بسته آموزشی از روش تحلیل مضمون استفاده شد. با توجه به مراحل تدوین نخست، تمام اسناد و مدارک در زمینه مداخله‌های مرتبط با خودبهبودی بررسی شدند. نقطه اشتراک نظریه‌های متفاوت در ارتباط با خودبهبودی در این بود که همه آنها خودبهبودی را یک سازوکار واحد نمی‌دانستند، بلکه تشکیل شده از چندین بعد در نظر می‌گرفتند. سپس با ۱۵ نفر از افراد متخصص مصاحبه نیمه ساختاریافته انجام شد. در این پژوهش برای خودبهبودی سه مضمون سازمان‌دهنده شامل خودبهبودی فردی، سازمانی و گروهی و ۱۶ مضمون پایه به دست آمد. برای تعیین روایی محتوایی از روش پیشنهادی لاوشه استفاده شد (Lawshe, 1975). نتایج ارزشیابی براساس روش پیشنهادی لاوشه درباره بسته آموزشی طراحی شده مناسب بوده و آن را تأیید کرده است؛ از این رو، خودبهبودی در سه بخش فردی، گروهی و سازمانی برای مدیران تهیه و تنظیم شده است. با توجه به اهمیت و نقش ویژه مدیران در مدارس نیاز است تا ابعاد مختلف برای

فعالیت‌های آنها مورد توجه قرار گیرد؛ از این رو، در ابتدا، بعد فردی مورد توجه واقع شد. خودبهبودی فردی به ایجاد رفتاری منجر می‌شود که مدیر را توانمند و انعطاف‌پذیر در برابر مسائل پیش رو می‌کند؛ به همین دلیل نتایج آن با پژوهش‌های مقتدایی و تاجی (۱۳۹۶)، ایرانزاده و همکاران (۱۳۸۸)، غفوریان و همکاران (۱۳۹۰) و راجرز (Rogers, 2003) همخوان و همسو است. همه این پژوهش‌ها به نقش فردی بودن آن اشاره داشته و آن را از معیار و ملاک‌های مهم دانسته‌اند. در بعد گروهی به وظایف و ویژگی‌های گروه اشاره می‌شود. این عامل از جمله مواردی است که مدیران را برای بهبود تقویت و آماده می‌کند. لازم است تا درباره کارایی گروه، هم‌افزایی، انسجام و اینکه چگونه با یک گروه رفتار کنند، اطلاعاتی داشته باشند. از همین رو نتایج این یافته‌ها با نتایج پژوهش گالوزی (Gallozzi, 2011)، همخوان است. بعد دیگری که در خودبهبودی مدیران نقش دارد، سازمانی است. در این بعد اهمیت مواردی همچون حمایت سازمانی ادراک‌شده، ساختار سازمانی ارگانیک، رهبری سازمانی، فرهنگ سازمانی، خط و مشی سازمانی و یادگیری سازمانی از مهم‌ترین عوامل محسوب می‌شود که لازم است، مدیران در ارتباط با آن آگاه باشند و اطلاعاتی در این زمینه به دست آورند؛ بنابراین سازمان‌های آموزشی به دنبال راهی برای شناسایی هرچه بهتر نقاط ضعف و قوت مدیران مدارس و تشویق آنها به هدایت فعالیت‌های خود یادگیری است؛ به گونه‌ای که هر فرد مسئولیت یادگیری و بهبود خود را بپذیرد.

به منظور پاسخ به سؤال آیا بسته آموزشی خودبهبودی بر عملکرد شغلی و ابعاد آن مؤثر است، نتایج تحلیل واریانس چندمتغیره نشان‌دهنده آن بود که ابعاد عملکرد وظیفه‌ای و زمینه‌ای در گروه آزمایش افزایش معنادار داشته است. این یافته‌ها با تحقیقات گودرزی و همکاران (۱۳۹۸)، ایلی و همکاران (۱۳۹۳) و مزاری و نصیری (۱۳۹۸) هم‌راستاست. مرور ادبیات تحقیق نشان‌دهنده آن بود که عملکرد وظیفه‌ای مربوط به رفتارهای مختص هر شغل است. به طوری که در شرح شغل افراد گفته شده است. از یافته‌های پژوهش حاضر این گونه استنباط می‌شود که اگر آموزش و پرورش فعالیت‌های خودبهبودی و تشویق مدیران مدارس را برای گرایش به خودبهبودی فراهم کند، درحقیقت برای پیشرفت و ارتقای مدارس خود گام برداشته است. دلیلش این است که اگر مدیران مدارس در انجام وظایف خود کوشا باشند، در واقع، برای رسیدن به اهداف سازمان تلاش کرده‌اند. درباره عملکرد زمینه‌ای نیز باید گفت که یک فرد را نمی‌توان با وظایفش سنجید؛ به این دلیل که عملکرد زمینه‌ای عبارت است از یک سری رفتارهای برون‌نقشی مدیران به طوری که ضروری نیستند و اغلب شامل رفتارهایی یکسان در مشاغل مختلف هستند. امروزه مسئله مهمی که گریبان‌گیر افراد و سازمان‌هاست، به این صورت است که در حالی که افرادی با عملکرد وظیفه‌ای عالی در آن سازمان به فعالیت مشغول هستند، عملکرد زمینه‌ای خیلی پایینی دارند. پس نتیجه گرفته می‌شود که تمرکز بر بهبود عملکرد زمینه‌ای راه‌حل خیلی از مسائل در سازمان‌هاست و یافته‌های پژوهش حاضر نیز نشان‌دهنده آن است که مدیران مدارس در صورت گرایش به رفتارهای خودبهبودی و سعی برای توسعه فردی، قادر خواهند بود تا عملکرد زمینه‌ای خود را بهبود بخشند. تأثیر آموزش و پرورش در فراهم کردن جو سازمانی توسعه‌گرا و کمک به این امر واضح و مشخص است.

در پژوهش حاضر تلاش شد تا تأثیر بسته آموزشی بر چابکی سرمایه انسانی مدیران مدارس متوسطه بررسی شود. نتیجه نشان‌دهنده آن بود که بسته آموزشی خودبهبودی موجب افزایش چابکی سرمایه انسانی در گروه آزمایش شده است. این یافته با تحقیقات تهانی و همکاران (Thani et al., 2022) و ایلی و همکاران (۱۳۹۳) همسو است. وقتی مدیران

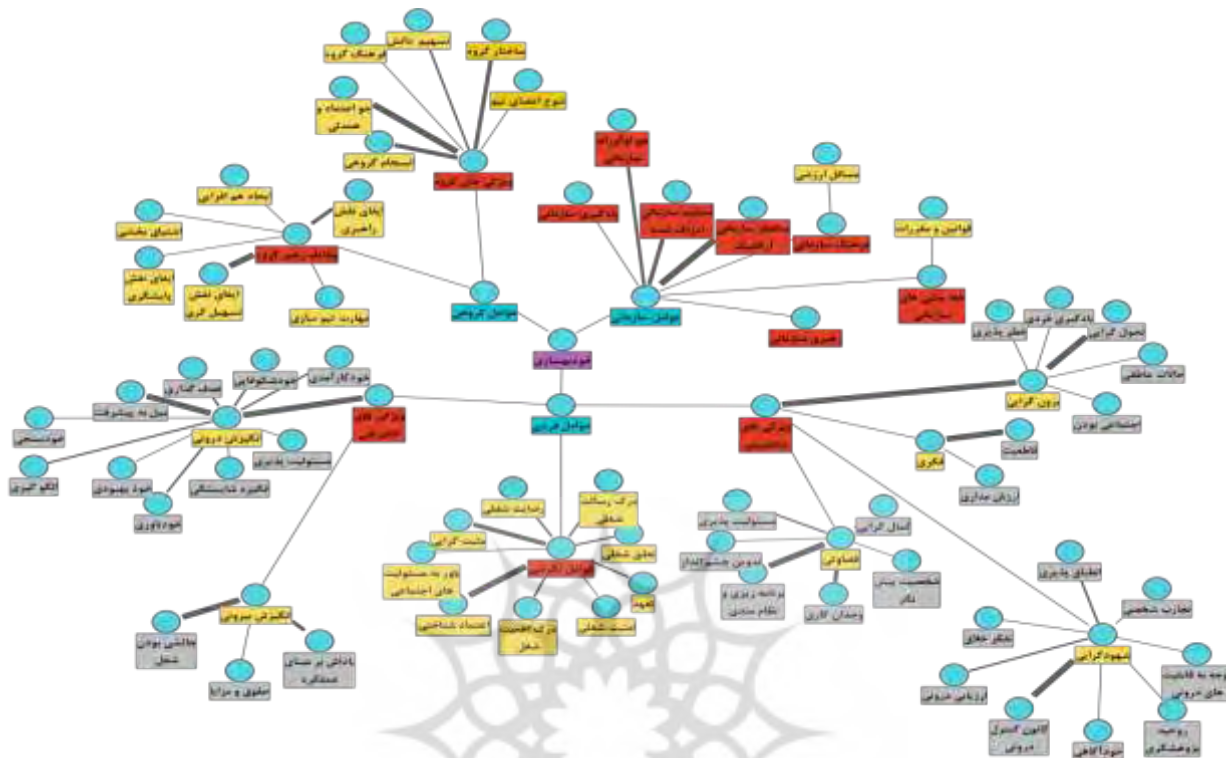
مدارس به خودبهبودی تشویق می‌شوند، قابلیت‌های آنها ارتقا پیدا می‌کند و درک آنها از میزان آزادی عمل و قدرت انتخاب خود در مواجهه با چالش‌های درون و بیرون مدرسه بیشتر می‌شود؛ اما نباید از این نکته غافل شد که چابکی در سازمان‌ها و به‌خصوص مدارس، فرصت و شرایط یادگیری را فراهم می‌کند و پلی برای رسیدن به عملکرد شغلی بالاتر است. چابکی در مدارس کمک مضاعفی به خودبهبودی مدیران می‌کند. به‌طوری که پذیرش بهسازی از سوی مدیران و آموزش و پرورش را افزایش می‌دهد. مدیران آگاه و توانمند زمانی بیشترین تأثیر را خواهند داشت که ابتدا، خود و سپس دیگران را رهبری و هدایت کنند؛ از این رو، مدیرانی که ضعف و عمق چندانی در این بخش نداشته نباشند، لطافت جدی به سیستم آموزشی خود وارد می‌کنند. از سوی دیگر، خودبهبودی مدیران روشی مقرون‌به‌صرفه برای مدارس تلقی می‌شود که رقابت ایجاد می‌کند. رقابت به افزایش کارایی و اثربخشی بین مدیران منجر خواهد شد و با رویکردهای نوین و به‌روز آشنا می‌کند.

در مجموع، یافته‌های این پژوهش شواهدی را نشان داده که با شناخت مؤلفه‌های خودبهبودی و تدوین آن به‌صورت یک بسته آموزشی بر عملکرد شغلی و چابکی سرمایه انسانی بین مدیران مدارس متوسطه اثرگذار است. به‌گونه‌ای که وضعیت موجود را به وضعیت مطلوب رساند.

در ادامه، این پژوهش با محدودیت‌هایی همراه بوده است. یکی از محدودیت‌ها، همگن و هم‌تاسازی همه مدیران نواحی بوده است. از سوی دیگر، نمونه‌گیری در دسترس یکی از روش‌های نمونه‌گیری در راهبرد پژوهش کیفی است. این مورد هم به‌عنوان محدودیت در نظر گرفته می‌شود؛ همچنین نتایج تنها قابل تعمیم به مدیران مدارس مقطع متوسطه در شهر اصفهان است و سایر مقاطع و مکان‌های تحصیلی را در بر نمی‌گیرد؛ بنابراین به محققان بعدی پیشنهاد می‌شود که اعتبارسنجی این الگو را بین مدیران سایر مقاطع نیز بررسی کنند؛ همچنین برای اعتباربخشیدن بیشتر به این الگو سایر شهرها با گروه نمونه بیشتر نیز موضوع پژوهش قرار می‌گیرد.

به دلیل اثربخشی بسته آموزشی پیشنهاد می‌شود که مسئولان و برنامه‌ریزان آموزش و پرورش، آموزش خودبهبودی را مورد توجه جدی قرار دهند و زمینه لازم را برای افزایش توانمندی مدیران مدارس به‌خصوص مدارس متوسطه در این مهارت فراهم آورند؛ زیرا اثربخشی آموزش متغیر خودبهبودی آن‌چنان چشمگیر است که از عبارت «درمان از طریق خودبهبودی» برای دشواری‌های پیش روی مدیران مدرسه به کار گرفته شد. از جمله این دشواری‌ها عبارت است از منابع کم برای مدیریت در مدرسه همراه با خواسته‌های گوناگون و زیاد، آموزگاران و دانش‌آموزان با خصوصیات اخلاقی و انضباط متفاوت، ارتقای فرهنگ مدیریت مشارکتی و مدیریت کردن انتظارها در مدرسه. علاوه بر این، این مقاله پیشنهاد می‌کند که در پروسه انتخاب اشخاص برای مدیریت در مدرسه، فاکتورهای فردی و شخصی را که موجب تمایل آنها به خودبهبودی می‌شود، به‌عنوان معیارهای انتخاب در نظر بگیرند؛ چون تمایل به خودبهبودی از فاکتورهای زیادی سرچشمه می‌گیرد و انتخاب اشخاص با یک تمایل طبیعی به خودبهبودی منجر می‌شود که این اشخاص حس مسئولیت‌پذیری در ارتقا و بهسازی خود پیدا می‌کنند و باعث بهبود سطح مدیریت مدرسه می‌شود. کلاس‌های آموزشی ضمن خدمت مربوط به رویکرد خودبهبودی، عوامل، الزامات و سیستم‌های آن برای آشناسدن مدیران مدرسه در قالب راهبران سازمان‌های آموزشی با این دیدگاه برپا شود تا اشخاصی که وظیفه ارتقا و پیشرفت خودشان را جستجو می‌کنند، با دیدگاهی علمی، مفید و تازه روبه‌رو شوند و آن را به کار گیرند. دیدگاه خودبهبودی معتقد است که تدوین برنامه

ارتقای فردی برای پیشرفت و بهسازی اشخاص و دستیابی به هدف‌های فردی، گروهی و سازمانی الزامی است؛ بنابراین پیشنهاد تحقیق حاضر تدوین برنامه‌ای فردی است که با وضعیت و نیازهای مدیران ارگان‌های آموزشی مانند مدیران مدرسه متناسب باشد.



شکل (۱) شبکه مضامین شناسایی شده در الگوی خودبهبودی

Figure (1) The network of themes identified in the self-development model

قدردانی

بدین وسیله از کلیه اساتید و دانشجویانی که ما را در انجام این پژوهش یاری کردند، تشکر و قدردانی می‌شود.

منابع

ایبلی، خدایار، پورکریمی، جواد، مزاری، ابراهیم، خباره، کبری، و باده‌بان، سودابه (۱۳۹۳). تبیین نقش خودبالندگی مدیران مدارس در بهبود عملکرد آنان (مطالعه موردی: مدیران مدارس شهر ری). نشریه علمی آموزش و ارزشیابی،

۲۶، ۱۲۴-۱۰۳. https://journals.iau.ir/article_521699.html

ایران‌زاده، سلیمان، و بابایی هروی، صادق (۱۳۸۸). توانمندسازی کارکنان در سازمانهای نوین. انتشارات فروزش.

پورکریمی، جواد، و مزاری، ابراهیمی (۱۳۹۶). نقش واسطه‌ای خودتوسعه‌ای در رابطه رهبری تحول‌آفرین و چابکی

سرمایه انسانی. مطالعات رفتار سازمانی، ۶(۲)، ۱۲۶-۱۰۳. https://obs.sinaweb.net/article_27400.html

دلاور، علی (۱۳۹۸). روش تحقیق در روانشناسی و علوم تربیتی. تهران: ارسباران.

غفوریان، هما، قاسمی، ایرج، و ابراهیمی، محمد (۱۳۹۰). بررسی استرس شغلی بر رضایت شغلی مدیران مدارس.

نوآوری‌های مدیریت آموزشی، ۶(۴)، ۴۸-۳۳. https://jmte.roudehen.iau.ir/article_784.html

- گودرزی، محمدعلی، مزاری، ابراهیم، و خباره، کبری (۱۳۹۸). نقش واسطه‌های خودتوسعه‌ای در رابطه خودآگاهی و عملکرد شغلی. *مدیریت فرهنگ سازمان*، ۱۷(۴)، ۵۴۸-۵۳۱. <https://doi.org/10.22059/jomc.2019.262101.1007574>
- مزاری، ابراهیم (۱۳۹۲). بررسی رابطه ویژگی‌های خود توسعه مدیران و عملکرد آنها و ارائه راهکارهای بهبود وضعیت مدیران مدارس شهر ری در سال تحصیلی ۹۱-۹۲ (پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران). گنج. <https://ganj.irandoc.ac.ir/#/articles/541b9e511a15832a11ce944e8bd75af8>
- مزاری، ابراهیم، و زمانی، مهسا (۱۳۹۵). تأثیرپذیری سرمایه انسانی از سازوکارهای روانشناختی - رفتاری خودتوسعه‌ای: خودنظم‌دهی، خودمدیریتی، خودرهبری و خودراهبری یادگیری. *پژوهش‌های کاربردی روانشناختی*، ۷(۳)، ۵۴-۳۹. <https://doi.org/10.22059/japr.2016.58768>
- مزاری، ابراهیم، و نصیری، نرگس (۱۳۹۸). تاثیر خودتوسعه‌ای بر عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی (مورد مطالعه: دانشگاه علم و فرهنگ). *پژوهش‌های رهبری و مدیریت آموزشی*، ۲۰(۵)، ۱۹۹-۱۳۷. <https://doi.org/10.22054/jrlat.2021.61891.1586>
- مقتدایی، لیلا، و تاجی، مریم (۱۳۹۶). تبیین الزامات بهبود کیفیت آموزشی و پرورشی مدارس با رویکرد سازمان یادگیرنده با استفاده از تکنیک فرآیند تحلیل شبکه‌ای (ANP). *نهمین همایش ملی آموزش، تهران*.

References

- Abili, K., Pourkarimi, J., Mazari, E., Khabare, K., & Adebhan, S. B. (2014). The role of self-development of school administrators in enhancing their performances (A case study: School administrators of Ray city). *Journal of Instruction and Evaluation*, 7(26), 103-124. https://journals.iau.ir/article_521699.html [In Persian].
- Alavi, S., & Wahab, D. A. (2013). A review on workforce agility. *Research Journal of Applied Sciences, Engineering and Technology*, 5(16), 4195-4199. <https://pdfs.semanticscholar.org/8a45/5e357a08d75c6c6879846792dae5664474d4.pdf>
- Annis, F. C. (2016). *Clarifying the definition, techniques, and integration of self-development to enhance army officer leader development* (10196494) [Doctoral dissertation, Northcentral University]. ProQuest Dissertations Publishing. <https://www.proquest.com/openview/5cb43af88de73a5868e592fd0dfde81/1?pq-origsite=gscholar&cbl=18750>
- Befort, N., & Hattrup, K. (2003). Valuing task and contextual performance: Experience, job roles, and ratings of the importance of job behaviors. *Applied HRM Research*, 8(1), 17-32. http://applyhrm.asp.radford.edu/2003/MS%208_1_%20Hattrup.pdf
- Boyce, L. A. (2004). *Propensity for self-development of leadership attributes: Understanding, predicting, and supporting leader self-development performance* (3119354) [Doctoral dissertation, George Mason University]. ProQuest Dissertations Publishing. <https://search.proquest.com/openview/f2386950f2ebe3351a72eddadde2d3d3/1?pq-origsite=gscholar&cbl=18750&diss=y>
- Boyce, L. A., Zaccaro, S. J., & Wisecarver, M. Z. (2010). Propensity for self-development of leadership attributes: Understanding, predicting, and supporting performance of leader self-development. *The Leadership Quarterly*, 21(1), 159-178. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2009.10.012>
- Chadwick, B. A., Bahr, H. M., & Albrecht, S. L. (1984). *Social science research methods*. Prentice-Hall. <https://a.co/d/8dU6sX1>
- Cunningham, R. F. (2004). Problem posing: An opportunity for increasing student responsibility. *Mathematics and Computer Education*, 38(1), 83-89. <https://www.learntechlib.org/p/165902/>
- Delavar, A. (2019). *Educational and psychological Research*. Arasbaran. [In Persian].

- Daggett, W.R. (2011). *Successful school: form research to action plans*. International Center for Leadership in Education.
- Delpont, W. K., Van Jaarsveld, L., & Challens, B. (2021). Personality and self-leadership of school principals as determinants of school performance. *Journal of Education (University of KwaZulu-Natal)*, (85), 202-220. <http://dx.doi.org/10.17159/2520-9868/i85a11>
- Dutta, V., & Sahney, S. (2022). Relation of principal instructional leadership, school climate, teacher job performance and student achievement. *Journal of Educational Administration*, 60(2), 148-166. <https://doi.org/10.1108/JEA-01-2021-0010>
- Ellinger, A. D. (2004). The concept of self-directed learning and its implications for human resource development. *Advances in developing human resources*, 6(2), 158-177. <https://doi.org/10.1177/1523422304263327>
- Gallozzi, J. (2011). *The Correlation Between Professional Learning Communities & Collective Efficacy & the Resulting Impact on Student Growth Data (3478246)* [Doctoral dissertation, University of Denver]. ProQuest Dissertations Publishing. <https://B2n.ir/z39642>
- Ghafourian, H., Ghasemi, I., & Ebrahimi, M. (2011). The Impact of Job Stress on Job Satisfaction among School Administrators. *The Journal of Modern Thoughts in Education*, 6(4), 48-33. https://jmte.roudehen.iau.ir/article_784.html?lang=en [In Persian].
- Godarzi, M. A., Mazari, E., & Khabare, K. (2019). The Mediating Role of Self-Development on the Relationship between Self-Awareness and Job Performance. *Organizational Culture Management*, 17(4), 531-548. <https://doi.org/10.22059/jomc.2019.262101.1007574> [In Persian].
- Glinska, M., Carr, S. D., & Halliday, A. (2012). *Workforce agility: An executive briefing*. University of Virginia Darden School Foundation, Charlottesville.
- Iranzadeh, S., & Babaei Heravi, S. (2009). *Empowering employees in new organizations*. Forouzes Publications. [In Persian].
- Jung, H. R., Son, A., Yun, Y. J., Lee, S. H., Lee, S. B., In, J. A., & Kang, K. H. (2015). Study on self-development needs, job satisfaction, self-efficacy by general characteristics of dental hygienist. *Journal of the Korea Convergence Society*, 6(6), 231-239. <https://koreascience.kr/article/JAKO201504641499782.page>
- Lawshe, C. H. (1975). A quantitative approach to content validity. *Personnel psychology*, 28(4), 563-575. B2n.ir/p97389
- Lejeune, C., Beusaert, S., & Raemdonck, I. (2021). The impact on employees' job performance of exercising self-directed learning within personal development plan practice. *The international journal of human resource management*, 32(5), 1086-1112. <https://doi.org/10.1080/09585192.2018.1510848>
- Madigan, J. C. (1998). *Self-development and the art of battle command* [Doctoral dissertation, U. S. Army Command and General Staff College]. http://www.dodccrp.org/events/1999_CCRTS/pdf_files/track_3/058madig.pdf
- Mazari, E. (2013). *Investigating the relationship between principals' self-development characteristics and their performance and providing solutions to improve the status of school principals in Ray city in the academic year of 2012-2013* [Master's thesis, University of Tehran]. <https://ganj.irandoc.ac.ir/#/articles/541b9e511a15832a11ce944e8bd75af8> [In Persian].
- Mazari, E., & Nasiri, N. (2019). The effect of self-development on employees' Job performance of universities and higher education centers (Case study: University of Science and Culture). *Research on Educational Leadership and Management*, 20, 119-137. <https://doi.org/10.22054/jrlat.2021.61891.1586> [In Persian].
- Mazari, E., & Zamani, M. (2016). The influence of psychological-behavioral mechanisms of self-development (Self-regulation, Self-management, Self-leadership and self-directed learning) on human capital. *Journal of Applied Psychological Research*, 7(3), 39-54. <https://doi.org/10.22059/japr.2016.58768> [In Persian].
- McEnrue, M. P. (1989). Self-development as a career management strategy. *Journal of Vocational Behavior*, 34(1), 57-68. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(89\)90064-X](https://doi.org/10.1016/0001-8791(89)90064-X)

- Moqtadaei, L., & Taji, M. (2017). *Explaining the requirements for improving the educational quality of schools with the learning organization approach using the technique of network analysis process (ANP)*. 9th National Education Conference, Tehran. [In Persian].
- Motowidlo, J. S. & Kell, H. J. (2012). *Handbook of psychology*. Wiley Publishing. <https://doi.org/10.1002/9781118133880>
- Muduli, A. (2013). Workforce Agility: A Review of Literature. *The IUP Journal of Management Research*, 12(3), 55-65. B2n.ir/p83688
- Nesbit, P. L., & King, E. (2013). Self-development capacity of leaders: its nature and measurement. In *UFHRD Conference 2013* (pp. 262-263). Edward Elgar Publishing. B2n.ir/s95963
- Pangestu, U., & Karwan, D. H. (2021). The role of the principal to increase teacher innovation and creativity during the pandemic. *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(2), 251-266. B2n.ir/j94887
- Pedler, M., Burgoyne, J. & Boydell, T. (1986). *A managers Guide to self-development*. 2nd Edition. McGraw-Hill.
- Poor karimi, J., & Mazari, E. (2017). The Mediating Role of Self-Development on the Relationship between Transformational Leadership and Human Capital Agility. *Organizational Behavior Studies Quarterly*, 6(2), 101-124. https://obs.sinaweb.net/article_27400.html?lang=en [In Persian].
- Reichard, R. J., & Johnson, S. K. (2011). Leader self-development as organizational strategy. *The Leadership Quarterly*, 22(1), 33-42. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2010.12.005>
- Ren, S., Collins, N., & Zhu, Y. (2014). Leadership self-development in China and Vietnam. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 52(1), 42-59. <https://doi.org/10.1111/1744-7941.12022>
- Rogers, E. M. (2003). *Diffusion of Innovations*. Free Press.
- SACE. (2016). Continuing Professional Teacher Development (CPTD) Management a system to realize a more inclusive education. B2n.ir/h80320
- Sherehiy, B. (2008). *Relationships between agility strategy, work organization and workforce agility*. (3308333) [Doctoral dissertation, University of Louisville]. ProQuest Dissertations Publishing. <https://www.proquest.com/openview/719be241e0861955f55aa46ce138b365>
- Thani, N. F., Mazari, E., Asadi, S., & Mashayekhikhi, M. (2022). The impact of self-development on the tendency toward organizational innovation in higher education institutions with the mediating role of human resource agility. *Journal of Applied Research in Higher Education*, 14(2), 852-873. <https://doi.org/10.1108/JARHE-05-2020-0151>