

انگیزش تحصیلی در نظام‌های آموزشی



دسترسی آزاد

<https://journal.afagh.ac.ir>

شماره ۲، دوره ۱، ۱۴۰۴

نقش میانجی تعهد حرفه‌ای در رابطه ارزش‌های سازمانی و رهبری اصیل با عملکرد سازمانی دبیران تربیت بدنی

مدینه محمودی^۱، الهام علیزاده^{۲*}، نادر فزون مهر^۱^۱. استادیار، گروه علوم تربیتی، دانشکده اقتصاد و علوم انسانی، مؤسسه آموزش عالی آفاق، ارومیه، ایران^۲. دانش آموخته کارشناسی ارشد، مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، دانشکده اقتصاد و علوم انسانی، مؤسسه آموزش عالی

آفاق، ارومیه، ایران

Email: Alizadehelham860@gmail.com

چکیده

در دنیای آموزش و پرورش امروز، عملکرد سازمانی مدارس به شدت تحت تأثیر عوامل انسانی مانند ارزش‌های مشترک، سبک رهبری و تعهد حرفه‌ای معلمان قرار دارد. این پژوهش با تمرکز بر دبیران تربیت بدنی شهر ارومیه، به بررسی روابط ساختاری میان ارزش‌های سازمانی، رهبری اصیل و عملکرد سازمانی با نقش میانجی تعهد حرفه‌ای می‌پردازد. پژوهش از نوع توصیفی-همبستگی با رویکرد مدل معادلات ساختاری بود. با توجه به اینکه جامعه آماری از دو جنسیت مرد و زن بود با استفاده از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای تصادفی، ۱۲۳ نفر انتخاب شدند. ابزارهای پژوهش شامل پرسشنامه‌های ارزش‌های سازمانی (جعفری بهمن‌آباد، ۱۳۹۵)، رهبری اصیل (آوولیو و همکاران، ۲۰۰۶)، عملکرد سازمانی (کاپلان و نورتون، ۲۰۰۱) و تعهد حرفه‌ای (کلایکن و هنینگ، ۲۰۰۰) بود. داده‌ها با نرم‌افزارهای SPSS 28 و Smart PLS 3 تحلیل شدند. نتایج نشان داد: ارزش‌های سازمانی اثر مستقیم معناداری بر عملکرد سازمانی ندارد ($p > 0/05$)، اما بر تعهد حرفه‌ای اثر مستقیم معنادار دارد ($p < 0/001$). رهبری اصیل بر هر دو متغیر تعهد حرفه‌ای ($p < 0/012$) و عملکرد سازمانی اثر مستقیم معنادار دارد ($p < 0/001$). تعهد حرفه‌ای نیز بر عملکرد سازمانی اثر مستقیم معنادار دارد ($p < 0/001$). همچنین، ارزش‌های سازمانی و رهبری اصیل از طریق میانجی‌گری تعهد حرفه‌ای، اثر غیرمستقیم و معناداری بر عملکرد سازمانی دارند ($p < 0/001$). بنابراین، مدیران آموزشی با تمرکز بر ترویج ارزش‌های مشترک سازمانی و تقویت سبک رهبری اصیل در مدارس، زمینه را برای افزایش تعهد حرفه‌ای دبیران تربیت بدنی فراهم آورند. این راهبرد می‌تواند به طور مؤثری به بهبود عملکرد سازمانی در حوزه آموزش تربیت بدنی کمک کند.

کلمات کلیدی: عملکرد سازمانی، ارزش‌های سازمانی، رهبری اصیل، تعهد حرفه‌ای.

۱. مقدمه

دبیران تربیت بدنی^۱ نقش بسیار مهمی در تربیت و پرورش دانش‌آموزان دارند. آن‌ها با ارائه دروس تربیت بدنی و ورزشی، به دانش‌آموزان کمک می‌کنند تا سلامتی خود را حفظ کرده و بهره‌وری بیشتری در درس‌های دیگر داشته باشند (میر حسینی، آقایی و صفاری، ۱۳۹۸). این نقش حیاتی، علاوه بر جنبه‌های جسمانی، بر روحیه، تعامل اجتماعی و توانمندی‌های ذهنی دانش‌آموزان نیز تأثیرگذار است. در این راستا، دبیران تربیت بدنی باید با رعایت اصول اخلاقی و حقوقی، به دانش‌آموزان کمک کنند تا بهترین نتیجه را از تمرینات ورزشی خود بگیرند. علاوه بر این، آن‌ها باید با توجه به نیازهای دانش‌آموزان، برنامه‌های تمرینی مناسبی را طراحی کرده و به دانش‌آموزان کمک کنند تا در رشته ورزشی خود پیشرفت کنند (اسماعیل‌زاده و همکاران، ۱۳۹۵). لذا، عملکرد سازمانی دبیران تربیت بدنی، که به معنای توانایی آن‌ها در انجام مؤثر و کارآمد وظایف محوله است، از اهمیت ویژه‌ای برخوردار می‌باشد.

عملکرد معلمان در یک بافت سازمانی، موضوعی است که شایسته توجه عمیق و دانشگاهی است. معلمان به‌ویژه در بخش‌های تخصصی مانند تربیت بدنی، نقشی کلیدی در شکل‌گیری تجربیات آموزشی و نتایج تحصیلی برای دانش‌آموزان ایفا می‌کنند (فریر^۲، ۲۰۱۸). به‌طور خاص، ارزیابی و ارتقاء عملکرد سازمانی معلمان به چالش‌های گوناگونی برخورد می‌کند که شامل روش‌های تدریس مختلف، تفاوت در تخصص و تجربه معلمان، منابع و پشتیبانی محدود، مسائل مدیریت کلاس و نیاز به برآوردن انتظارات دانش‌آموزان است (نیره‌بیمنا، ایندویگوما و کمزا^۳، ۲۰۲۲؛ شوالبه^۴، ۲۰۲۱؛ دلیگاس، فیلوس - رتسیکاس و ودوریس^۵، ۲۰۲۳ و لوهمان^۶ و همکاران، ۲۰۰۸). به‌علاوه، تغییرات پیوسته در سیاست‌های آموزشی و برنامه‌های درسی باعث می‌شود که ارزیابی عملکرد معلمان پیچیده‌تر گردد (لیو^۷ و همکاران، ۲۰۲۱). درک این چالش‌ها می‌تواند به بهبود عملکرد معلمان، ایجاد یک محیط یادگیری مثبت و نهایتاً بهبود نتایج آموزشی کمک کند (میشل و همکاران^۸، ۲۰۲۱).

در این میان، توجه به منابع انسانی و نحوه مدیریت آن‌ها در سازمان‌های آموزشی اهمیت زیادی دارد. منابع انسانی به‌ویژه معلمان، اصلی‌ترین عامل در بهبود عملکرد سازمانی و تحقق اهداف آموزشی هستند (دهقانی سلطانی و مصباحی، ۱۳۹۷). عملکرد سازمانی، به‌ویژه در زمینه‌های آموزشی، از جمله مواردی است که همواره مورد توجه مدیران و پژوهشگران قرار دارد. تعریف‌های مختلفی از عملکرد سازمانی وجود دارد، اما به‌طور کلی، عملکرد سازمانی به معنای نتایج قابل اندازه‌گیری است که یک سازمان در طول فعالیت خود به دست می‌آورد و نشان‌دهنده میزان موفقیت یا شکست آن سازمان است (غلامی، ۱۳۹۹). همچنین، عملکرد معلمان ممکن است تحت تأثیر متغیرهای مختلفی از جمله ارزش‌های سازمانی^۹ و سبک‌های رهبری^{۱۰} قرار گیرد.

ارزش‌های سازمانی به اصول راهنما و باورهایی اشاره دارند که رفتار و فرآیندهای تصمیم‌گیری درون یک سازمان را شکل می‌دهند (شانافلت^{۱۱} و همکاران، ۲۰۲۱). این ارزش‌ها علاوه بر اینکه اصولی انتزاعی به نظر می‌رسند، تأثیرات عمیقی بر هر جنبه از عملکرد سازمان دارند و می‌توانند فرهنگ سازمانی را شکل دهند (پیلای، هالدورایی و کیم^{۱۲}، ۲۰۲۱). این اصول به‌عنوان قطب‌نما برای کارکنان عمل کرده و تصمیم‌گیری‌ها و رفتارها را هم‌راستا با مأموریت و اهداف سازمانی هدایت می‌کنند (ژائو^{۱۳} و همکاران، ۲۰۲۱).

1 Physical Education Teachers

2 Freire

3 Nyirahabimana, Nduwingoma & Kemeza

4 Schwalbe

5 Deligkas, Filos-Ratsikas & Voudouris

6 Lohmann

7 Liu

8 Mitchell, Becker-Blease & Soicher

9 Organizational Values

10 Authentic Leadership

11 Shanafelt

12 Pillai, Haldorai & Kim

13 Zhao

این که چگونه سازمان‌ها این ارزش‌ها را تفسیر و پیاده‌سازی می‌کنند، تأثیرات زیادی بر عملکرد آن‌ها دارد و حتی می‌تواند منجر به تعارضات و تناقضات در بین اعضای سازمان شود (دویل^۱ و همکاران، ۲۰۲۱).

در این راستا، سبک رهبری نیز از جمله عوامل کلیدی است که بر عملکرد سازمانی معلمان، به ویژه دبیران تربیت بدنی، تأثیر می‌گذارد. یکی از این سبک‌های رهبری، رهبری اصیل است. رهبری اصیل به‌عنوان یک مفهوم برجسته در روانشناسی سازمانی، توانایی رهبران برای باقی‌ماندن اصیل و صادق با خود را در حالی که ارزش‌ها و ویژگی‌های واقعی خود را به پیروان منتقل می‌کنند، به نمایش می‌گذارد (سیلورثورن^۲، ۲۰۲۲). در حالی که این سبک رهبری به طور گسترده در پژوهش‌های مختلف مورد بررسی قرار گرفته، هنوز توافقات دقیقی در مورد تعریف و اندازه‌گیری آن وجود ندارد (اصغر^۳ و همکاران، ۲۰۲۲). یکی از چالش‌های اصلی، تبیین دقیق ویژگی‌های رهبری اصیل و درک تأثیر آن بر نتایج سازمانی است. این تأثیرات می‌تواند شامل ارتقاء مشارکت کارکنان، افزایش رضایت شغلی و بهبود عملکرد سازمانی باشد (ریانتو، اندری و هرلیشا^۴، ۲۰۲۱).

علاوه بر ارزش‌های سازمانی و رهبری اصیل، تعهد حرفه‌ای معلمان نیز به‌عنوان یک متغیر میانجی می‌تواند نقش مهمی در عملکرد سازمانی ایفا کند. تعهد حرفه‌ای به معنای درجه‌ای است که فرد به حرفه خود پایبند است و در راستای اهداف سازمانی تلاش می‌کند (سعید^۵ و همکاران، ۲۰۲۲). در حالی که تعهد حرفه‌ای معمولاً با بهبود عملکرد شغلی و ارتقاء کیفیت آموزش همراه است، کاهش این تعهد می‌تواند تأثیرات منفی بر نتایج سازمانی داشته باشد (لنگلیاس^۶ و همکاران، ۲۰۱۷). پژوهش‌ها نشان داده‌اند که بار کاری زیاد، کمبود حمایت‌های حرفه‌ای و سیستم‌های آموزشی ناکافی از جمله عواملی هستند که می‌توانند منجر به کاهش تعهد حرفه‌ای معلمان شوند (سودهال^۷ و همکاران، ۲۰۲۲ و الون^۸ و همکاران، ۲۰۱۹). تحقیقات اندکی در ارتباط با دبیران تربیت بدنی انجام شده اما با دبیران به صورت کلی و یا در سایر حوزه‌ها، انجام شده است، لذا به تحقیقات مرتبط در این زمینه پرداخته خواهد شد:

بررسی پژوهش‌های پیشین نشان می‌دهد که رهبری اصیل در طیف وسیعی از پیامدهای فردی و سازمانی نقش مثبت و معناداری ایفا می‌کند. برخی پژوهش‌ها نشان داده‌اند که این سبک رهبری از طریق سازوکارهایی همچون اعتماد سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی، تعهد سازمانی و سلامت روان می‌تواند کیفیت خدمات، عملکرد کارکنان و رفتارهای فراتر از نقش را بهبود بخشد. برای مثال، نتایج برخی مطالعات حاکی از آن است که رهبری اصیل با تقویت اعتماد سازمانی و رفتار شهروندی، کیفیت خدمات سازمانی را افزایش می‌دهد و در بهبود عملکرد شغلی و سازمانی مؤثر است (رضایی کلیدبری و همکاران، ۱۴۰۲؛ جعفری و خلیل‌زاده، ۱۴۰۰؛ جادری و ویسه، ۱۴۰۱). همچنین، شواهدی وجود دارد که نشان می‌دهد رهبری اصیل می‌تواند از طریق متغیرهای میانجی مانند تعهد عاطفی و تعهد سازمانی بر عملکرد فردی و سازمانی اثرگذار باشد (ذکیانی و همکاران، ۱۴۰۰؛ سوروسو، ۲۰۲۲؛ آرون و تارور، ۲۰۲۳). در کنار رهبری اصیل، ارزش‌های سازمانی نیز به‌عنوان یکی از متغیرهای زیربنایی رفتار و عملکرد کارکنان مورد توجه قرار گرفته‌اند. یافته‌های برخی تحقیقات نشان می‌دهد که ارزش‌های سازمانی می‌توانند به‌طور مستقیم یا غیرمستقیم، از طریق متغیرهایی مانند تعهد سازمانی و مالکیت روان‌شناختی، بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی، عملکرد شغلی و اثربخشی کارکنان تأثیر بگذارند (پاشایی و حسنی، ۱۴۰۱). همچنین، پژوهش‌هایی در حوزه سازمان‌های دولتی نشان داده‌اند که ارزش‌های سازمانی در کنار متغیرهایی نظیر نوآوری و سبک‌های رهبری، در مدل‌های بهبود عملکرد سازمانی نقش قابل توجهی دارند (قادری‌فر و همکاران، ۱۴۰۰). از سوی دیگر، تعهد حرفه‌ای به‌عنوان یک متغیر کلیدی در تبیین عملکرد و رفتار حرفه‌ای کارکنان، در برخی مطالعات نقش میانجی داشته است. یافته‌ها نشان می‌دهند که تعهد حرفه‌ای می‌تواند رابطه میان عوامل فشارزا یا ویژگی‌های رهبری و پیامدهای عملکردی را

1 Doyle

2 Silverthorne, Endri & Herlisha

3 Asghar

4 Riyanto

5 Saied

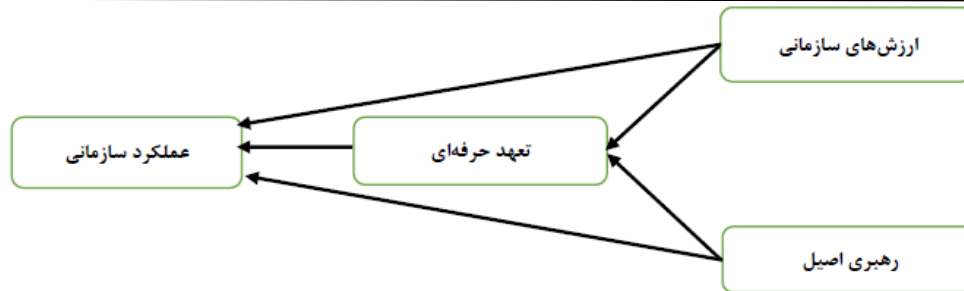
6 Langlais

7 Svedahl

8 Alonge

تبیین کند؛ به گونه‌ای که این متغیر در ارتباط میان استرس‌های شغلی و عملکرد فردی یا کیفیت عملکرد حرفه‌ای نقش واسطه‌ای معنادار دارد (گرکن و همکاران، ۲۰۲۳). به طور مشابه، برخی پژوهش‌ها نشان داده‌اند که تعهد سازمانی نیز می‌تواند در رابطه میان رهبری اصیل و پیامدهایی مانند اعتماد سازمانی و عملکرد کارکنان نقش میانجی ایفا کند (سوروسو، ۲۰۲۲؛ آرورن و تارارور، ۲۰۲۳). معلمان تربیت‌بدنی به‌عنوان نقش‌آفرینان کلیدی در توسعه توانایی‌های جسمی، ذهنی و اجتماعی دانش‌آموزان شناخته می‌شوند (میرحسینی و همکاران، ۱۳۹۸؛ اسماعیل‌زاده و همکاران، ۱۳۹۵). با وجود این اهمیت، بررسی عوامل اثرگذار بر عملکرد سازمانی این معلمان همچنان محدود باقی مانده است. پژوهش‌های پیشین به‌طور پراکنده به عواملی چون سبک‌های رهبری، ارزش‌های سازمانی و تعهد حرفه‌ای پرداخته‌اند، اما اغلب تحقیقات متمرکز بر نتایج آموزشی معلمان بوده است (فریره، ۲۰۱۸؛ نیرهابیما و همکاران، ۲۰۲۲؛ شوالبه، ۲۰۲۱). در این میان، مطالعات خاصی که به معلمان تربیت‌بدنی اختصاص داده شده باشند، بسیار اندک‌اند، با توجه به چالش‌های منحصر به فرد این حرفه که جنبه‌های آموزشی و توسعه جسمی و ذهنی را در برمی‌گیرد، چالش‌هایی همچون تنوع روش‌های تدریس، محدودیت منابع، و تغییرات مداوم در سیاست‌های آموزشی، ارزیابی عملکرد معلمان در محیط‌های آموزشی را پیچیده کرده است (لیو و همکاران، ۲۰۲۱؛ میچل و همکاران، ۲۰۲۱). همچنین، اگرچه تأثیر سبک رهبری اصیل بر عملکرد کارکنان در سایر حوزه‌ها بررسی شده است (سیلورثورن و همکاران، ۲۰۲۲؛ ریوانتو و همکاران، ۲۰۲۱)، تأثیر این سبک رهبری بر عملکرد معلمان تربیت‌بدنی به‌طور دقیق مورد مطالعه قرار نگرفته است. نقش تعهد حرفه‌ای به‌عنوان متغیری میانجی نیز در ارتقای عملکرد سازمانی معلمان تربیت‌بدنی به‌روشنی در ادبیات پژوهشی تبیین نشده است (سعید و همکاران، ۲۰۲۲؛ لانگلای و همکاران، ۲۰۱۷). مرور متون موجود نشان می‌دهد که طراحی یک چارچوب جامع، که در آن ارزش‌های سازمانی، سبک رهبری اصیل و تعهد حرفه‌ای در ارتباط متقابل با یکدیگر مورد تحلیل قرار گیرند، می‌تواند به درک عمیق‌تری از سازوکارهای مؤثر بر عملکرد سازمانی معلمان تربیت‌بدنی منجر شود. اگرچه این متغیرها در پژوهش‌های پیشین به‌طور مستقل مورد بررسی قرار گرفته‌اند، تاکنون مطالعه‌ای نظام‌مند که تعامل این عوامل را در بستر حرفه‌ای معلمان تربیت‌بدنی تحلیل کند، انجام نشده است. این خلأ پژوهشی موجب محدودیت در طراحی مداخلات هدفمند برای ارتقای عملکرد معلمان و بهبود پیامدهای آموزشی شده است. پژوهش حاضر با هدف توسعه و اعتبارسنجی یک الگوی یکپارچه برای تحلیل عملکرد سازمانی معلمان تربیت‌بدنی، درصدد رفع این شکاف نظری و عملی است. برخلاف تحقیقات گذشته که عمدتاً به عملکرد کلی معلمان پرداخته‌اند، این مطالعه به‌طور ویژه بر چالش‌ها و نقش‌های متمایز معلمان تربیت‌بدنی تمرکز دارد. با بررسی هم‌زمان ارزش‌های سازمانی، رهبری اصیل و نقش انگیزشی تعهد حرفه‌ای، این پژوهش چشم‌اندازهای نوینی درباره عوامل زمینه‌ساز و تقویت‌کننده عملکرد سازمانی معلمان تربیت‌بدنی ارائه می‌کند.

نوآوری اصلی این تحقیق در توجه به گروهی از معلمان است که علی‌رغم اهمیت بنیادین آن‌ها در نظام آموزشی، کمتر در پژوهش‌های علمی مد نظر قرار گرفته‌اند. تمایز دیگر این مطالعه، تحلیل اثرگذاری سبک رهبری اصیل بر تعهد حرفه‌ای و نقش میانجی آن در تبیین عملکرد سازمانی است؛ رویکردی که می‌تواند به غنای ادبیات موجود کمک شایانی نماید. یافته‌های این پژوهش از یک سو می‌تواند راهکارهای مبتنی بر شواهد برای سیاست‌گذاران آموزشی و مدیران مدارس فراهم کنند تا کارآمدی و اثربخشی معلمان تربیت‌بدنی ارتقا یابد، و از سوی دیگر در سطح نظری، چارچوبی منسجم برای فهم عمیق‌تر از عملکرد سازمانی این گروه از معلمان ارائه دهند. انتظار می‌رود نتایج تحقیق حاضر علاوه بر گسترش مرزهای دانش در حوزه مدیریت آموزشی، مبنای عملیاتی مناسبی برای بهبود نتایج یاددهی-یادگیری در سطح نظام آموزشی فراهم آورد. لذا در این پژوهش نقش میانجی تعهد حرفه‌ای در رابطه ارزش‌های سازمانی و رهبری اصیل با عملکرد سازمانی دبیران تربیت‌بدنی بررسی شده است. بنابراین؛ مدل مفهومی پژوهش به شکل زیر مفروض است:



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

۲. روش شناسی

تحقیق حاضر از نظر هدف، کاربردی و باتوجه‌به ماهیت موضوع و اهداف پژوهش توصیفی - پیمایشی از نوع همبستگی و مدل معادلات ساختاری است. جامعه آماری تحقیق شامل کلیه دبیران تربیت بدنی در شهر ارومیه (ناحیه یک و دو) در سال تحصیلی ۱۴۰۲-۱۴۰۳ است که تعداد آنها ۱۹۰ نفر بودند. با استفاده از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای - تصادفی و از طریق جدول مورگان تعداد ۱۲۳ نفر به‌عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. که در نهایت ۱۲۰ پرسشنامه به صورت کامل جمع‌آوری شد. برای انجام پژوهش از پرسش‌نامه‌های به شرح زیر استفاده شده است:

الف) پرسشنامه ارزش‌های سازمانی: برای سنجش ارزش‌های سازمانی از پرسشنامه ۱۹ سوالی ارزش‌های سازمانی جعفری بهمن آباد (۱۳۹۵) استفاده شده است. پرسشنامه با استفاده از طیف لیکرت (از کاملاً موافقم (۵) تا کاملاً مخالفم (۱)) نمره گذاری می‌شود و تک مولفه‌ای است. پایایی پرسشنامه در پژوهش پاشایی و حسنی (۱۴۰۲) با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۹ به دست آمد. از آنجایی که این پرسشنامه استاندارد می‌باشد و در تحقیقات متعدد مورد استفاده قرار گرفته است، بنابراین روایی آن مورد تایید است، از طرفی دیگر، روایی محتوایی، صوری و ملاکی این پرسشنامه‌ها توسط استاد راهنما بررسی و مورد تایید قرار گرفت. پایایی پرسشنامه در این تحقیق با استفاده از آلفای کرونباخ بررسی شد و ۰/۸۴۳ به دست آمد که نشان دهنده پایایی مناسب می‌باشد.

ب) پرسشنامه رهبری اصیل: برای سنجش رهبری اصیل از پرسشنامه ۱۵ سوالی رهبری اصیل آولویو، گاردنر و والیوم (۲۰۰۶) استفاده شده است. این پرسشنامه با استفاده از طیف لیکرت (از کاملاً موافقم (۵) تا کاملاً مخالفم (۱)) نمره گذاری می‌شود و شامل چهار خرده مقیاس خودآگاهی (سوالات ۱ تا ۴)، پردازش متوازن (سوالات ۵ تا ۷)، اخلاق مداری (سوالات ۸ تا ۱۱) و شفافیت رابطه‌ای (سوالات ۱۲ تا ۱۵) می‌باشد. پایایی پرسشنامه در پژوهش عبدالله زاده و یوسفی (۱۴۰۱) با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۴ به دست آمد. از آنجایی که این پرسشنامه استاندارد می‌باشد و در تحقیقات متعدد مورد استفاده قرار گرفته است، بنابراین روایی آن مورد تایید است، از طرفی دیگر، روایی محتوایی، صوری و ملاکی این پرسشنامه‌ها توسط استاد راهنما و استاد مشاور بررسی و مورد تایید قرار گرفت. پایایی پرسشنامه در این تحقیق با استفاده از آلفای کرونباخ بررسی شد و ۰/۹۶۱ به دست آمد که نشان دهنده پایایی مناسب می‌باشد.

ج) پرسشنامه عملکرد سازمانی: برای سنجش عملکرد سازمانی از پرسشنامه ۱۷ سوالی عملکرد سازمانی کاپلان و نورتون (۲۰۰۱) استفاده شده است این پرسشنامه با استفاده از طیف لیکرت (خیلی کم (۱) تا خیلی زیاد (۵)) نمره گذاری می‌شود و دارای چهار خرده مقیاس مالی (از سوال ۱ تا ۴)، مشتری (از سوال ۵ تا ۹)، فرایندهای داخلی (سوالات ۱۰ تا ۱۳) و یادگیری و رشد (سوالات ۱۴ تا ۱۷) است. قنبرزاده (۱۳۹۱) در پژوهش خود، پایایی پرسشنامه در این پژوهش ۰/۸۸ گزارش کرده است. از آنجایی که این پرسشنامه استاندارد می‌باشد و در تحقیقات متعدد مورد استفاده قرار گرفته است، بنابراین روایی آن مورد تایید است، از

طرفی دیگر، روایی محتوایی، صوری و ملاکی این پرسشنامه‌ها توسط استاد راهنما و استاد مشاور بررسی و مورد تایید قرار گرفت. پایایی پرسشنامه در این تحقیق با استفاده از آلفای کرونباخ بررسی شد و ۰/۹۵۳ به دست آمد که نشان دهنده پایایی مناسب می‌باشد.

د) پرسشنامه تعهد حرفه‌ای: برای سنجش تعهد حرفه‌ای از پرسشنامه ۱۵ سوالی تعهد حرفه‌ای کلايکمن و هنینگ (۲۰۰۰) استفاده شده که پرسشنامه تک مولفه‌ای است. این پرسشنامه با استفاده از طیف لیکرت (از کاملاً موافقم (۵) تا کاملاً مخالفم (۱)) نمره گذاری می‌شود. پایایی پرسشنامه در پژوهش جبارزاده کنگرلویی و بایزیدی (۱۳۹۰) با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۸ به دست آمد. از آنجایی که این پرسشنامه استاندارد می‌باشد و در تحقیقات متعدد مورد استفاده قرار گرفته است، بنابراین روایی آن مورد تایید است، از طرفی دیگر، روایی محتوایی، صوری و ملاکی این پرسشنامه‌ها توسط استاد راهنما بررسی و مورد تایید قرار گرفت. پایایی پرسشنامه در این تحقیق با استفاده از آلفای کرونباخ بررسی شد و ۰/۸۷۹ به دست آمد که نشان دهنده پایایی مناسب می‌باشد.

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار SPSS 28 و Smart PLS3 و از آزمون‌های ضریب همبستگی، تحلیل عاملی تأییدی و مدل معادلات ساختاری استفاده شد.

۳. یافته‌ها

لینک پرسشنامه در اختیار دبیران تربیت بدنی در شهر ارومیه قرار گرفت و تعداد ۱۲۰ نفر پرسشنامه را به طور کامل تکمیل نمودند. از تعداد کل پاسخگویان، جنسیت ۳۲ نفر مرد (۲۶/۷ درصد) و جنسیت ۸۸ نفر (۷۳/۳ درصد) زن بوده‌اند، ۷۲ نفر (۶۰/۰ درصد) محل خدمت آنها ناحیه یک آموزش و ژورنش شهر ارومیه و ۴۸ نفر (۴۰/۰ درصد) محل خدمت آنها ناحیه دو آموزش و پرورش شهر ارومیه بوده‌اند، وضعیت مدرک تحصیلی ۲۲ نفر (۱۸/۳ درصد) کاردانی، ۵۴ نفر کارشناسی (۴۵/۰ درصد)، ۲۴ نفر کارشناسی ارشد (۲۰/۰ درصد) و ۲۰ نفر (۱۶/۷ درصد) دکتری بوده‌اند، ۴۳ نفر (۳۵/۸ درصد) پیمانی، ۲۲ نفر (۱۸/۳ درصد) نیروی آزاد و ۵۵ نفر (۴۵/۸ درصد) رسمی بوده‌اند.

جدول ۱. شاخص‌های توصیفی متغیرها

ردیف	متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	چولگی	کشیدگی	آلفای کرونباخ
۱	ارزش‌های سازمانی	۶۶/۹۴	۹/۷۸	۰/۰۴۳	-۰/۱۵۷	۰/۸۵۱
۲	رهبری اصیل	۵۵/۹۶	۱۳/۸۹	-۰/۱۵۶	-۰/۱۷۱	۰/۹۶۲
۳	عملکرد سازمانی	۵۶/۰۷	۱۳/۵۲	۰/۳۴۳	-۰/۱۳۷	۰/۹۵۳
۴	تعهد حرفه‌ای	۴۹/۳۰	۹/۴۰	-۰/۰۷۲	۱/۳۴۳	۰/۸۸۷

در جدول ۱ شاخص‌های توصیفی متغیرها شامل میانگین، انحراف استاندارد، چولگی و کشیدگی ارائه شده‌اند. شاخص‌های میانگین و انحراف استاندارد متغیرها نشانگر پراکندگی مناسب داده‌ها و شاخص‌های چولگی و کشیدگی حاکی از طبیعی بودن توزیع متغیرهای پژوهش می‌باشند. در مدل یابی علی، توزیع متغیرها باید نرمال باشد. قدر مطلق چولگی و قدر مطلق کشیدگی متغیرها به ترتیب نباید از ۳ و ۱۰ بیشتر باشد. با توجه به جدول، قدر مطلق چولگی و کشیدگی تمامی متغیرها کمتر از مقادیر مطرح می‌باشد. بنابراین پیش فرض مدل یابی علی یعنی نرمال بودن تک متغیری برقرار است. همچنین مقادیر آلفای کرونباخ برای متغیرهای تحقیق بالای ۰/۷ است که این امر حاکی از پایایی قابل قبول است.

جدول ۲. ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

ردیف	متغیرها	۱	۲	۳	۴	معنی داری
۱	ارزش‌های سازمانی	۱				***
۲	رهبری اصیل	۰/۵۴۵***	۱			۰/۰۰۰
۳	عملکرد سازمانی	۰/۵۰۰***	۰/۸۰۰***	۱		۰/۰۰۰
۴	تعهد حرفه‌ای	۰/۵۶۰***	۰/۵۶۵***	۰/۷۲۰***	۱	۰/۰۰۰

P < 0.05 * - P < 0.01 **

چنانچه در جدول ۲ مشاهده می‌شود، ضریب همبستگی بین متغیرهای پژوهش مثبت و معنی دار می‌باشد که ضریب همبستگی بین متغیرها از ۰/۸۰۰ تا ۰/۵۰۰ متغیر است. در این قسمت تحلیل عاملی تاییدی متغیرهای پژوهش ارائه می‌شود.

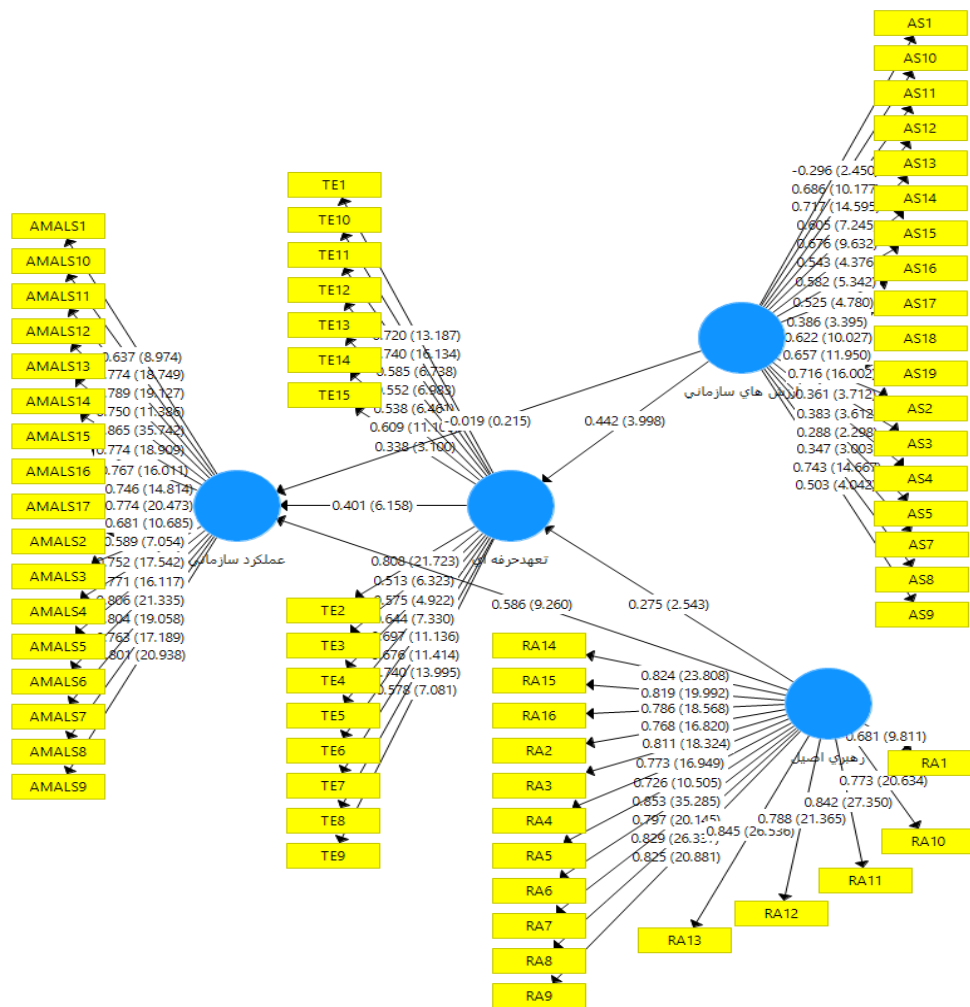
جدول ۳. مقادیر بار عاملی و متناظر آماره تی و سطح معنی داری برای متغیرهای پژوهش مدل معادلات ساختاری

متغیرهای پژوهش	سوالات	مقدار بار عاملی	سطح معنی داری	آماره تی	متغیرهای پژوهش	سوالات	مقدار بار عاملی	سطح معنی داری	آماره تی
ارزش‌های سازمانی	۱	۰/۲۹۶	۰/۰۰۰	۲/۴۵۰	عملکرد سازمانی	۱۶	۰/۷۸۶	۰/۰۰۰	۱۸/۵۶۸
	۲	۰/۷۱۶	۰/۰۰۰	۱۶/۰۰۲		۱	۰/۶۳۷	۰/۰۰۰	۸/۹۷۴
	۳	۰/۳۶۱	۰/۰۰۰	۳/۷۱۲		۲	۰/۶۸۱	۰/۰۰۰	۱۰/۶۸۵
	۴	۰/۳۸۳	۰/۰۰۰	۳/۶۱۲		۳	۰/۵۸۹	۰/۰۰۰	۷/۰۵۴
	۵	۰/۲۸۸	۰/۰۰۰	۲/۲۹۸		۴	۰/۷۵۲	۰/۰۰۰	۱۷/۵۴۲
	۷	۰/۳۴۷	۰/۰۰۰	۳/۰۰۳		۵	۰/۷۷۱	۰/۰۰۰	۱۶/۱۱۷
	۸	۰/۷۴۳	۰/۰۰۰	۱۴/۶۶۷		۶	۰/۸۰۶	۰/۰۰۰	۲۱/۳۳۲
	۹	۰/۵۰۳	۰/۰۰۰	۴/۰۴۲		۷	۰/۸۰۴	۰/۰۰۰	۱۹/۰۵۸
	۱۰	۰/۶۸۶	۰/۰۰۰	۱۰/۱۷۷		۸	۰/۷۶۳	۰/۰۰۰	۱۷/۱۸۹
	۱۱	۰/۷۱۷	۰/۰۰۰	۱۴/۵۹۵		۹	۰/۸۰۱	۰/۰۰۰	۲۰/۹۳۸
	۱۲	۰/۶۰۵	۰/۰۰۰	۷/۲۴۵		۱۰	۰/۷۷۴	۰/۰۰۰	۱۸/۷۴۹
۱۳	۰/۶۷۶	۰/۰۰۰	۶/۶۳۲	۱۱	۰/۷۸۹	۰/۰۰۰	۱۹/۱۲۷		
۱۴	۰/۵۴۳	۰/۰۰۰	۴/۳۷۶	۱۲	۰/۷۵۰	۰/۰۰۰	۱۱/۳۸۶		
۱۵	۰/۵۸۲	۰/۰۰۰	۵/۳۴۲	۱۳	۰/۸۶۵	۰/۰۰۰	۳۵/۷۴۲		
۱۶	۰/۵۲۵	۰/۰۰۰	۴/۷۸۰	۱۴	۰/۷۷۴	۰/۰۰۰	۱۸/۹۰۹		
۱۷	۰/۳۸۶	۰/۰۰۰	۳/۳۹۵	۱۵	۰/۷۶۷	۰/۰۰۰	۱۶/۰۱۱		
۱۸	۰/۶۲۲	۰/۰۰۰	۱۰/۰۲۷	۱۶	۰/۷۴۶	۰/۰۰۰	۱۴/۸۱۴		
۱۹	۰/۶۵۷	۰/۰۰۰	۱۱/۹۵۰	۱۷	۰/۷۷۴	۰/۰۰۰	۲۰/۴۷۳		
۱	۰/۶۸۱	۰/۰۰۰	۹/۸۱۱	۱	۰/۷۲۰	۰/۰۰۰	۱۳/۱۸۷		
۲	۰/۷۶۸	۰/۰۰۰	۱۶/۸۲۰	۲	۰/۸۰۸	۰/۰۰۰	۲۱/۷۲۳		
۳	۰/۸۱۱	۰/۰۰۰	۱۸/۳۲۴	۳	۰/۵۱۳	۰/۰۰۰	۶/۳۲۳		
۴	۰/۷۷۳	۰/۰۰۰	۱۶/۹۴۹	۴	۰/۵۷۵	۰/۰۰۰	۴/۹۲۲		
۵	۰/۷۲۶	۰/۰۰۰	۱۰/۵۰۵	۵	۰/۶۴۴	۰/۰۰۰	۷/۳۳۰		

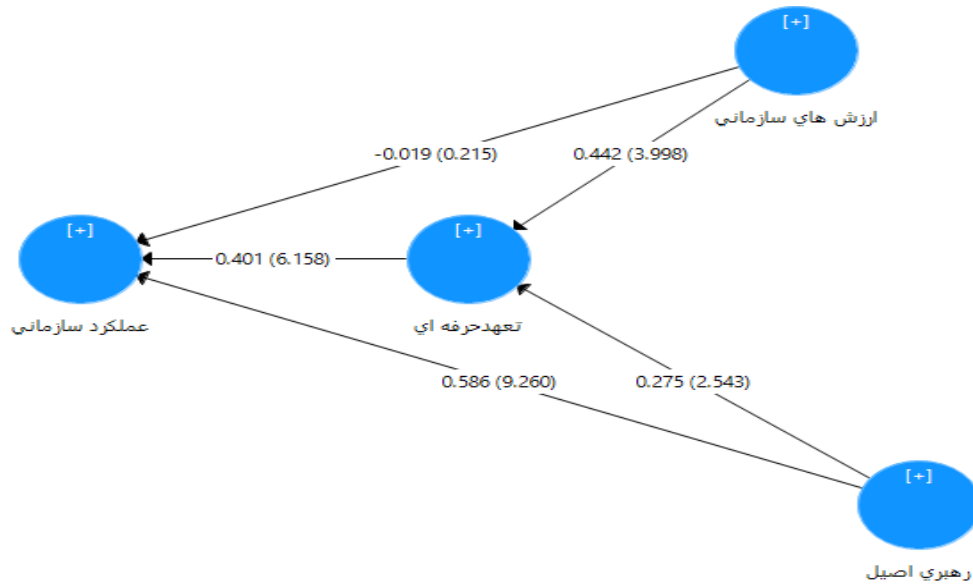
۱۱/۱۳۶	۰/۰۰۰	۰/۶۹۷	۶	۳۵/۲۸۵	۰/۰۰۰	۰/۸۵۳	۶
۱۱/۴۱۴	۰/۰۰۰	۰/۶۷۶	۷	۲۰/۱۴۵	۰/۰۰۰	۰/۷۹۷	۷
۱۳/۹۹۵	۰/۰۰۰	۰/۷۴۰	۸	۲۶/۳۳۷	۰/۰۰۰	۰/۸۲۹	۸
۷/۰۸۱	۰/۰۰۰	۰/۵۷۸	۹	۲۰/۸۸۱	۰/۰۰۰	۰/۸۲۵	۹
۱۶/۱۳۴	۰/۰۰۰	۰/۷۴۰	۱۰	۲۰/۶۳۴	۰/۰۰۰	۰/۷۷۳	۱۰
۶/۷۳۸	۰/۰۰۰	۰/۵۸۵	۱۱	۲۷/۳۵۰	۰/۰۰۰	۰/۸۴۲	۱۱
۶/۹۸۳	۰/۰۰۰	۰/۵۵۲	۱۲	۲۱/۳۶۵	۰/۰۰۰	۰/۷۸۸	۱۲
۶/۴۶۱	۰/۰۰۰	۰/۵۳۸	۱۳	۲۶/۵۳۶	۰/۰۰۰	۰/۸۴۵	۱۳
۱۱/۱۰۸	۰/۰۰۰	۰/۶۰۹	۱۴	۲۳/۸۰۸	۰/۰۰۰	۰/۸۲۴	۱۴
۳/۱۰۰	۰/۰۰۰	۰/۳۳۸	۱۵	۱۹/۹۹۲	۰/۰۰۰	۰/۸۱۹	۱۵

تعهد حرفه‌ای

رهبری اصیل



در ارزیابی مدل اندازه‌گیری، ملاک پذیرش بارهای عاملی طبق رویکرد محافظه‌کارانه هیر و همکاران (۲۰۲۱)، مقدار $0/7$ در نظر گرفته شد. با این حال، برای گویه‌هایی که بار عاملی آن‌ها در بازه $0/4$ تا $0/7$ قرار داشت، تحلیل حساسیت انجام گرفت. از آنجا که حذف این سؤالات تأثیر معناداری بر بهبود شاخص میانگین واریانس استخراج شده (AVE) نداشت و مقادیر پایایی و روایی مدل در سطح استاندارد باقی ماند، جهت حفظ جامعیت محتوایی سازه‌ها، از حذف آن‌ها خودداری گردید. لازم به ذکر است که هیچ‌یک از گویه‌ها باری کمتر از $0/4$ نداشتند. (سوالاتی که بارعاملی آنها کمتر از $0/4$ از مدل حذف شدند). با توجه به نتایج جدول ۳ و همچنین شکل ۲ مشاهده می‌شود که بار عاملی و همچنین ضرایب مسیر در تمامی متغیرهای پژوهش در سطح قابل قبول می‌باشد (به استثنای سوال ۶ متغیر ارزش‌های سازمانی که بار عاملی آن کمتر از قابل قبول بود که از مدل نهایی حذف شد). پس نتیجه می‌گیریم که متغیرهای پژوهش مدل اعتبار دارند و دارای برازش مناسب می‌باشند. در مرحله بعدی روابط بین متغیرها با استفاده از مدل معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزار Smart PLS بررسی شد که در دو حالت اعداد معناداری و تخمین استاندارد نتایج درج شد. در ابتدا، برای تایید فرضیه‌های پژوهش از فرمان Bootstrapping استفاده شد که خروجی حاصل ضرایب تی و همچنین تخمین استاندارد را نشان می‌دهد (شکل ۳).



شکل ۳. اجرای مدل در حالت اعداد معناداری و تخمین استاندارد

جدول ۴. نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش

ردیف	فرضیه‌ها	ضرایب استاندارد شده	مقدار آماره تی	سطح معنی داری
۱	ارزش‌های سازمانی و عملکرد سازمانی	$-0/019$	$0/215$	$0/828$
۲	ارزش‌های سازمانی و تعهد حرفه‌ای	$0/442$	$3/998$	$0/000$
۳	رهبری اصیل و تعهد حرفه‌ای	$0/275$	$2/543$	$0/012$
۴	رهبری اصیل و عملکرد سازمانی	$0/586$	$9/260$	$0/000$
۵	تعهد حرفه‌ای و عملکرد سازمانی	$0/401$	$6/158$	$0/000$
۶	ارزش‌های سازمانی و عملکرد سازمانی با نقش میانجی تعهد حرفه‌ای	$0/177$	$3/233$	$0/000$
۷	رهبری اصیل و عملکرد سازمانی با نقش میانجی تعهد حرفه‌ای	$0/160$	$2/443$	$0/000$

وقتی مقدار تی در بازه بیشتر است. همان‌گونه که در شکل ۳ مشخص می‌باشد، ضرایب تی بین تمام فرضیه‌های پژوهش همگی بیشتر از $1/96$ هستند (به جز فرضیه شماره یک) که مبین تایید شدن تمامی فرض آماری و تایید فرضیه خلاف است. اما فرضیه شماره یک رد شده است. به عبارتی دیگر بین ارزش‌های سازمانی و عملکرد سازمانی دبیران تربیت بدنی رابطه مستقیم و معنی

داری وجود ندارد. (ضریب مسیر برابر با 0.19 و مقدار تی برابر با 0.215). بین ارزش‌های سازمانی و تعهد حرفه‌ای دبیران تربیت بدنی رابطه وجود دارد. (ضریب مسیر برابر با 0.442 و مقدار تی برابر با 3.998). بین رهبری اصیل و تعهد حرفه‌ای دبیران تربیت بدنی رابطه مستقیم و معنی داری وجود دارد. (ضریب مسیر برابر با 0.275 و مقدار تی برابر با 2.543). بین رهبری اصیل و عملکرد سازمانی دبیران تربیت بدنی رابطه مستقیم و معنی داری وجود دارد. (ضریب مسیر برابر با 0.586 و مقدار تی برابر با 9.260). بین تعهد حرفه‌ای و عملکرد سازمانی دبیران تربیت بدنی رابطه مستقیم و معنی داری وجود دارد. (ضریب مسیر برابر با 0.401 و مقدار تی برابر با 6.158). بین ارزش‌های سازمانی و عملکرد سازمانی با نقش میانجی تعهد حرفه‌ای در میان دبیران تربیت بدنی رابطه غیر مستقیم و معنی داری وجود دارد. (ضریب مسیر برابر با 0.177 و مقدار تی برابر با 3.233). بین رهبری اصیل و عملکرد سازمانی با نقش میانجی تعهد حرفه‌ای در میان دبیران تربیت بدنی رابطه غیر مستقیم و معنی داری وجود دارد. (ضریب مسیر برابر با 0.110 و مقدار تی برابر با 2.443).

برای برازش کلی مدل بالا از شاخص‌های SRMR و NFI استفاده شد. مقدار مناسب شاخص SRMR نزدیک به صفر و مقدار مناسب شاخص NFI بالاتر از 0.9 است. در این پژوهش مقدار شاخص SRMR، 0.03 و شاخص NFI، 0.932 به دست آمد که نشان می‌دهد که مدل پژوهش از برازش خوبی برخوردار است.

۴. بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر به بررسی روابط ساختاری میان ارزش‌های سازمانی، رهبری اصیل و عملکرد سازمانی با نقش میانجی تعهد حرفه‌ای در میان دبیران تربیت بدنی آموزش و پرورش شهر ارومیه پرداخت. یافته‌ها نشان داد که ارزش‌های سازمانی تأثیر مستقیم معناداری بر عملکرد سازمانی ندارند، اما تأثیر مستقیم مثبت معناداری بر تعهد حرفه‌ای اعمال می‌کنند. در تبیین عدم وجود رابطه مستقیم و معنادار میان ارزش‌های سازمانی و عملکرد سازمانی، می‌توان اذعان داشت که ارزش‌های سازمانی به تنهایی قدرت پیش‌بینی‌کنندگی مستقیم خروجی‌های عملکردی را ندارند، بلکه بیشتر به عنوان یک زیربنای فرهنگی عمل می‌کنند. این یافته با مبانی نظری پودساکف و همکاران (۲۰۰۰) همسویی دارد؛ آن‌ها معتقدند در محیط‌های بوروکراتیک و پیچیده نظیر نظام‌های آموزش عمومی، ارزش‌های مشترک به دلیل صلیبیت ساختارها، لزوماً به بهبود مستقیم عملکرد منجر نمی‌شوند. در واقع، در چنین سازمان‌هایی، قوانین حمایتی و فرآیندهای اداری ممکن است مانع از ظهور مستقیم ارزش‌ها در قالب عملکرد ملموس گردند. از منظر روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، این نتیجه با شواهد متا-تحلیلی هافمن و همکاران (۲۰۰۷) تقویت می‌شود که بیان می‌دارند ارزش‌ها عمدتاً پیش‌بین‌کننده‌های نیرومندی برای نتایج نگرشی (مانند تعهد و رضایت) هستند تا نتایج عملکردی. بر این اساس، ارزش‌های سازمانی برای اثرگذاری بر عملکرد، نیازمند یک موتور محرک یا متغیر فعال‌ساز هستند. اینجاست که نقش میانجی تعهد حرفه‌ای برجسته می‌شود. همان‌طور که مایر و آلن (۱۹۹۱) اشاره کرده‌اند، ارزش‌ها برای تبدیل شدن به رفتارهای عملکردی، باید ابتدا درونی‌سازی شده و به تعهد تبدیل گردند. در تحلیل تفاوت این یافته با پژوهش‌های ناهمسو، مشاهده می‌شود که قادری فر و همکاران (۱۴۰۰) ارزش‌های سازمانی را در مدل بهبود عملکرد مؤثر دانسته‌اند؛ اما نکته ظریف اینجاست که آن‌ها نیز بیشترین سهم اثرگذاری را به رهبری نسبت داده‌اند که نشان‌دهنده لزوم وجود یک عامل تسهیل‌گر است. همچنین ناهمسویی با یافته‌های پاشایی و حسنی (۱۴۰۱) در مورد پرستاران را می‌توان به تفاوت در ماهیت محیط کار نسبت داد. در محیط‌های درمانی، ارزش‌های حرفه‌ای با عملکرد آنی و حیاتی‌گره خورده‌اند، در حالی که در مورد دبیران تربیت بدنی شهر ارومیه، عواملی نظیر محدودیت منابع فیزیکی، ساختارهای سازمانی متمرکز و فشارهای برون‌سازمانی، ممکن است پیوند مستقیم ارزش-عملکرد را تضعیف کرده باشند. بنابراین؛ این یافته نشان می‌دهد که در جامعه مورد مطالعه، ارزش‌های سازمانی به عنوان یک پتانسیل بالقوه عمل می‌کنند که برای تبدیل شدن به عملکرد بالفعل، لزوماً باید از مجرای تعهد حرفه‌ای عبور کنند. به عبارت دیگر، ارزش‌ها نگرش‌ساز هستند و این تعهد حرفه‌ای است که به عنوان یک سازوکار انگیزشی، این نگرش را به رفتار حرفه‌ای و عملکردی ترجمه می‌کند.

در مقابل، تأثیر مستقیم مثبت معنادار ارزش‌های سازمانی بر تعهد حرفه‌ای با مدل‌های نظری همخوان است که همخوانی بین ارزش‌های شخصی و سازمانی را تقویت‌کننده پیوند عاطفی می‌دانند (مایر و همکاران، ۱۹۹۱). این یافته با پاشایی و همکاران (۱۴۰۱) که ارزش‌های سازمانی را بر تعهد سازمانی پرستاران مؤثر گزارش کرده‌اند، کاملاً همسو است. وقتی معلمان همخوانی بین ارزش‌های مدرسه (مانند عدالت و رشد حرفه‌ای) و ارزش‌های خود را درک می‌کنند، پیوندهای عاطفی قوی‌تری توسعه می‌دهند که به تعهد بالاتر منجر می‌شود. این یافته‌ها در زمینه‌های آموزشی همخوانی دارد که همخوانی ارزش‌ها اجزای تعهد عاطفی و هنجاری را پیش‌بینی می‌کند (بوگلر و همکاران، ۲۰۰۴). در مدارس عمومی که پاداش‌های بیرونی اغلب محدود است، همخوانی درونی از طریق ارزش‌ها به راننده کلیدی تعهد تبدیل می‌شود.

تأثیرات مستقیم قوی رهبری اصیل بر تعهد حرفه‌ای و عملکرد سازمانی ادبیات گسترده‌ای را تأیید می‌کند که آن را به عنوان پیش‌بینی‌کننده قوی در زمینه‌های آموزشی و سازمانی عمومی معرفی می‌کند (والومبا و همکاران، ۲۰۰۸؛ گاردنر و همکاران، ۲۰۰۵). این یافته با جادری و همکاران (۱۴۰۱) که رهبری اصیل را مستقیماً بر عملکرد سازمانی کارکنان برق خوزستان مؤثر یافته‌اند، جعفری و خلیل‌زاده (۱۴۰۰) که تأثیر آن را بر عملکرد کارکنان آموزش و پرورش ارومیه تأیید کرده‌اند، ذکیانی و همکاران (۱۴۰۰)، رضایی کلیدبری و همکاران (۱۴۰۲)، شهرکی و همکاران (۱۴۰۰)، سوروسو (۲۰۲۲) و آرورن و تاراور (۲۰۲۳) کاملاً همسو است. رهبری اصیل، تعریف‌شده بر پایه خودآگاهی، شفافیت رابطه‌ای، دیدگاه اخلاقی درونی‌شده و پردازش متعادل (والومبا و همکاران، ۲۰۰۸)، اعتماد، توانمندسازی و اقلیم‌های اخلاقی را پرورش می‌دهد که پیروان را انگیزه می‌بخشد. در محیط‌های تدریس، چنین رهبری معلمان را تشویق به درونی‌سازی اهداف مدرسه می‌کند و تعهد را افزایش می‌دهد (شاپیرا-لیشچینسکی و همکاران، ۲۰۱۴). ارتباط مستقیم با عملکرد شواهد متا-تحلیلی را گسترش می‌دهد که نشان می‌دهد رهبری اصیل از سبک‌های دیگر در پیش‌بینی عملکرد پیروان برتر است (هوخ و همکاران، ۲۰۱۸). مدیران مدارس که اصالت را نشان می‌دهند، احتمالاً از طریق تصمیم‌گیری شفاف و الگوسازی اخلاقی، تلاش و اثربخشی دبیران تربیت بدنی را مستقیماً افزایش می‌دهند.

وجود رابطه مستقیم و قوی میان تعهد حرفه‌ای و عملکرد سازمانی از مدل سه‌جزئی تعهد حمایت می‌کند؛ مدلی که بر اساس آن، تعهد عاطفی نقش محوری در برانگیختن تلاش‌های اختیاری و بهبود نتایج عملکردی ایفا می‌کند (مایر و همکاران، ۱۹۹۱؛ مایر و همکاران، ۲۰۰۲). این یافته با نتایج پژوهش گرکن و همکاران (۲۰۲۳)، که تعهد حرفه‌ای را به‌عنوان متغیر میانجی در تبیین عملکرد فردی حساب‌رسان گزارش کرده‌اند، و همچنین با نتایج پاشایی و همکاران (۱۴۰۱) همسو است. معلمانی که از سطح بالاتری از تعهد عاطفی برخوردارند، تمایل بیشتری به سرمایه‌گذاری روان‌شناختی و حرفه‌ای در نقش خود دارند و از طریق بروز رفتارهای فراتر از نقش، به ارتقای عملکرد سازمانی کمک می‌کنند. این الگو در حوزه آموزش اهمیت مضاعفی می‌یابد، زیرا شواهد نشان می‌دهد تعهد معلمان با کیفیت تدریس و بهبود پیامدهای یادگیری دانش‌آموزان همبستگی معناداری دارد (فایرستون و همکاران، ۱۹۹۳).

نقش میانجی تعهد حرفه‌ای جایگاه محوری این سازه را در تبیین روابط میان متغیرها برجسته می‌سازد. تحقق میانجی‌گری کامل در رابطه ارزش‌های سازمانی و عملکرد نشان می‌دهد که اثر ارزش‌ها نه به‌صورت مستقیم، بلکه منحصراً از طریق تعهد حرفه‌ای اعمال می‌شود؛ الگویی که با مفروضات نظریه تبادل اجتماعی همخوان است، زیرا همخوانی ادراک‌شده ارزش‌ها، کنش متقابل و پاسخ‌های جبرانی کارکنان را از مسیر تعهد برمی‌انگیزد (کروپانزانو و میچل، ۲۰۰۵). در مقابل، میانجی‌گری جزئی تعهد حرفه‌ای در رابطه رهبری اصیل و عملکرد، حاکی از وجود مسیرهای تأثیر دوگانه مستقیم و غیرمستقیم از طریق تعهد است. این الگو با یافته‌های ذکیانی و همکاران (۱۴۰۰)، که تعهد عاطفی را میانجی عملکرد فردی گزارش کرده‌اند، و نیز با نتایج پژوهش‌های سوروسو (۲۰۲۲)، آرورن و همکاران (۲۰۲۳) و گرکن و همکاران (۲۰۲۳) که بر نقش میانجی تعهد سازمانی در تبیین عملکرد کارکنان تأکید دارند، همخوانی دارد.

این یافته‌ها با گسترش مدل‌های رهبری اصیل و تعهد حرفه‌ای در بافتی کمتر انجام شده یعنی دبیران تربیت بدنی در نظام آموزش عمومی خاورمیانه، به ادبیات پژوهش کمک می‌کنند. در حالی که بخش عمده‌ای از مطالعات پیشین بر معلمان در زمینه‌های آموزشی

عمومی یا بافت‌های غربی متمرکز بوده‌اند، نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که مکانیسم‌های نظری مشابه می‌توانند حتی در چارچوب محدودیت‌های فرهنگی و ساختاری متمایز نیز عمل کنند. نوآوری اصلی مطالعه در شناسایی تعهد حرفه‌ای به‌عنوان یک میانجی تقریباً کامل در رابطه میان ارزش‌ها و پیامدهای سازمانی نهفته است؛ امری که دلالت می‌کند مداخلات متمرکز بر تقویت تعهد حرفه‌ای می‌توانند اثربخشی ابتکارات مبتنی بر ارزش را به‌طور معناداری افزایش دهند.

از منظر عملی، مدیران آموزشی لازم است پرورش رهبری اصیل را از طریق برنامه‌های آموزشی متمرکز بر خودآگاهی، شفافیت و انسجام رفتاری در اولویت قرار دهند. همچنین، طراحی و اجرای برنامه‌هایی که ارزش‌های مدرسه را با هویت حرفه‌ای معلمان همسو می‌سازد، می‌تواند به‌طور معناداری سطح تعهد حرفه‌ای را ارتقا دهد. در این چارچوب، سیاست‌هایی که رفاه شغلی و خودمختاری حرفه‌ای معلمان را تقویت می‌کنند، به‌عنوان عوامل پشتیبان، این روابط را بیش از پیش تحکیم خواهند کرد. این یافته‌ها به ادبیات کمک می‌کنند با گسترش مدل‌های رهبری اصیل و تعهد به زمینه‌های کمتر نمایندگی‌شده: دبیران تربیت بدنی در نظام عمومی خاورمیانه. در حالی که بسیاری تحقیقات بر تدریس عمومی یا زمینه‌های غربی تمرکز دارند، این مطالعه مکانیسم‌های مشابه را در میان محدودیت‌های فرهنگی و ساختاری آشکار می‌کند. نوآوری در نشان دادن تعهد حرفه‌ای به‌عنوان میانجی تقریباً کامل برای ارزش‌ها نهفته است، پیشنهاد می‌کند که مداخلاتی هدفمند بر تعهد ممکن است ابتکارات مبتنی بر ارزش را تقویت کند.

این پژوهش مثل سایر پژوهش‌ها دارای محدودیت‌هایی نیز بود که عبارت‌اند از: این پژوهش فقط روی دبیران تربیت بدنی شهر ارومیه انجام شده است و نتایج آن ممکن است به سایر دبیران تربیت بدنی دیگر استانها قابل تعمیم نباشد.

پژوهش در سال تحصیلی ۱۴۰۳-۱۴۰۲ انجام شده است، بنابراین تغییرات اجتماعی، فرهنگی و سازمانی ممکن است در نتایج تأثیر بگذارد. استفاده از روش‌های خودگزارشی برای جمع‌آوری داده‌ها می‌تواند به تعصب پاسخ‌دهی و محدودیت‌های مرتبط با صحت داده‌ها منجر شود. تفاوت‌های فرهنگی می‌تواند در تفسیر مفاهیم و پاسخ‌های معلمان تأثیرگذار باشد و نتایج را تحت تأثیر قرار دهد. با توجه به محدودیت‌های پژوهش حاضر، پیشنهاد می‌شود تحقیقات آینده مدل را در استان‌های دیگر یا به صورت ملی و چندمنطقه‌ای بررسی کنند تا تفاوت‌های منطقه‌ای شناسایی و تعمیم‌پذیری نتایج افزایش یابد. همچنین، طراحی مطالعات طولی با جمع‌آوری داده در چندین مقطع زمانی می‌تواند پایداری روابط مدل و تأثیر تغییرات اجتماعی، فرهنگی و سازمانی را بررسی کند و استنتاج‌های علی معتبرتری ارائه دهد. برای کاهش سوگیری روش خودگزارشی، استفاده از رویکردهای ترکیبی کمی-کیفی مانند مصاحبه‌های عمیق، مشاهده مستقیم یا داده‌های چندمنبعی از ارزیابی مدیران توصیه می‌شود تا اعتبار داده‌ها تقویت گردد. علاوه بر این، ورود متغیرهای تعدیل‌کننده فرهنگی مانند فردگرایی-جمعی‌گرایی به مدل یا انجام مقایسه‌های تطبیقی بین مناطق شهری و روستایی، قومیت‌های مختلف یا حتی کشورهای دیگر می‌تواند نقش تفاوت‌های فرهنگی را در تفسیر مفاهیم روشن سازد. در نهایت، افزودن متغیرهای میانجی یا تعدیل‌کننده جدید مانند منابع شغلی، استرس یا رضایت شغلی و آزمون مدل در گروه‌های آموزشی دیگر مانند دبیران رشته‌های متفاوت، به غنای مدل کمک خواهد کرد.

منابع

- اسماعیل‌زاده قندهاری، محمدرضا؛ اربابی، حجت؛ ادیب روشن، فرشته؛ و هراتی، محسن (۱۳۹۵). مقایسه اولویت عوامل نگهدارنده شغلی و رضایت شغلی دبیران تربیت بدنی و دبیران غیر تربیت بدنی. *همایش ملی دستاوردهای نوین تربیت بدنی و ورزش*.
- پاشایی یوسف کندی، عزیزه؛ و حسنی، محمد. (۱۴۰۱). عملکرد شغلی: واکاوی نقش ارزش‌های سازمانی و رضایت از ارتباطات بر مالکیت روانشناختی پرستاران. *مجله علمی*، ۲۰ (۲)، ۳۷۵-۳۹۹.
- پاشایی یوسف کندی، عزیزه؛ و حسنی، محمد. (۱۴۰۱). واکاوی رابطه ارزش‌های سازمانی و رهبری کارزماتیک با مسؤلیت‌پذیری اجتماعی و عملکرد شغلی: بررسی نقش میانجی تعهد سازمانی در میان پرستاران. *علوم تربیتی*، ۲۹ (۲)، ۱۸۹-۲۱۰.
- جادری، خدیجه؛ و ویسه، سیدمهدی. (۱۴۰۱). تأثیر سبک رهبری اصیل بر عملکرد سازمانی در شرکت توزیع نیروی برق خوزستان. *کنفرانس بین‌المللی و ملی مطالعات مدیریت، حسابداری و حقوق*.
- جعفری، کبری؛ و خلیل‌زاده، نورالله. (۱۴۰۰). نقش رهبری اصیل و تحول‌آفرین در عملکرد سازمانی کارکنان آموزش و پرورش شهرستان ارومیه. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم انسانی-علوم تربیتی، دانشگاه پیام نور واحد ارومیه.
- دهقانی سلطانی، مهدی؛ مصباحی، مریم؛ و طالبی، یاسمن. (۱۳۹۷). تأثیر ارزش‌های سازمانی و رهبری دانش‌گرا بر عملکرد نوآوری با تبیین نقش تسهیم دانش/ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، ۸ (۳)، ۴۳-۷۴.
- ذکیانی، زهرا؛ علوی، سیدبابک؛ و ملک‌محمدی، الهه. (۱۴۰۰). بررسی نقش رهبری اصیل در شکل‌گیری انگیزش مختارانه و تعهد عاطفی کارکنان در تغییرات پیچیده سازمانی. *فصلنامه انجمن علوم مدیریت ایران*، ۱۶ (۶۴)، ۶۱-۳۳.
- رضایی کلیدبری، حمیدرضا؛ دهقان، سجاد؛ همایون‌فر، مهدی؛ و اجلی، مهدی (۱۴۰۲). نقش رهبری اصیل در بهبود کیفیت خدمات اداره کل تعاون استان گیلان با نقش میانجی رفتار شهروندی و اعتماد سازمانی. *فصلنامه تعاون و کشاورزی*، ۱۲ (۴۵)، ۴۱-۵۵.
- شهرکی، طاهره؛ سمیعی، روح‌اله؛ گرجی، محمد باقر و شجاعی، سامره (۱۴۰۰). مدل‌سازی رفتار شهروندی سازمانی براساس هوش اخلاقی: نقش میانجی رهبری اصیل، سلامت روان و اعتماد سازمانی. *مجله علوم پزشکی رازی*، ۲۸ (۵)، ۴-۳۸.
- عبداله‌زاده، مهرزاد؛ و یوسفی، مینو. (۱۴۰۱). تأثیر رهبری اصیل بر عملکرد فردی کارکنان با توجه به ویژگی‌های شغلی و تعهدات عاطفی کارکنان ستادی آموزش و پرورش. *پژوهش‌های رهبری آموزشی*، ۶ (۲۲)، ۱۲۵-۱۴۶.
- غلامی، الهام. (۱۳۹۹). تأثیر رضایت شغلی بر عملکرد سازمانی. *فصلنامه رهیافتی در مدیریت بازرگانی*، ۱ (۲)، ۷۷-۸۹.
- قادری فر، اسماعیل؛ مؤذن جمشیدی، میرهادی؛ و ارقع، عباسعلی. (۱۴۰۰). ارائه مدل در راستای بهبود عملکرد سازمان‌های دولتی با تأکید بر نوآوری و ارزش‌های سازمانی: رویکرد مدل‌سازی ساختاری تفسیری. *نوآوری و ارزش‌آفرینی*، ۱۰ (۱۹)، ۸۷-۱۰۴.
- میرحسینی، فرناز سادات؛ آقایی، نجف؛ و صفاری، مرجان. (۱۳۹۸). طراحی مدل صلاحیت حرفه‌ای معلمان تربیت بدنی ایران. *پژوهش در ورزش تربیتی*، ۷ (۱۷)، ۱۷-۳۴.

Alonge, B. D., Olusesan, O. J., Ojo, O. A., Olatide, A. E., & Nathaniel, O. O. (2019). Teachers' Fairness and Passion for Teaching as Correlates of Secondary School Student Academic Performance in Ekiti State, Nigeria. *Public Policy and Administration Research*, 9 (12), 65-68.

- Aruoren, E. E., & Tarurhor, E. M. (2023). Influence of authentic leadership on organizational trust: The mediatory role of organizational commitment. *International Journal of Management & Entrepreneurship Research*, 5(1), 18-32.
- Asghar, M., Barberá, E., Rasool, S. F., Seitamaa-Hakkarainen, P., & Mohelská, H. (2022). Adoption of social media-based knowledge-sharing behaviour and authentic leadership development: Evidence from the educational sector of Pakistan during COVID-19. *Journal of Knowledge Management*, 27, 59-83.
- Deligkas, A., Filos-Ratsikas, A., & Voudouris, A. A. (2023). Heterogeneous facility location with limited resources. *Games and Economic Behavior*, 139, 200-215.
- Doyle, C. M., Gendron, M., & Lindquist, K. A. (2021). Language Is a Unique Context for Emotion Perception. *Affective Science*, 2, 171-177.
- Freire, P. (2018). *Teachers as cultural workers: Letters to those who dare teach*. Routledge.
- Gardner, W. L., Avolio, B. J., Luthans, F., May, D. R., & Walumbwa, F. (2005). Can you see the real me? A self-based model of authentic leader and follower development. *The Leadership Quarterly*, 16(3), 343-372.
- Gerekan, B., Şendurur, U., & Yıldırım, M. (2023). Mediating Role of Professional Commitment in the Relationship Between Technostress and Organizational Stress, Individual Work Performance, and Independent Audit Quality. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 1-15.
- Hoffman, B. J., Blair, C. A., Meriac, J. P., & Woehr, D. J. (2007). Expanding the criterion domain? A quantitative review of the organizational citizenship behavior literature. *Journal of Applied Psychology*, 92(2), 555-566.
- Langlais, M. R., Surra, C. A., Anderson, E. R., & Priem, J. (2017). Differentiating declining commitment and breakup using commitment to wed. *Journal of Family Studies*, 23(3), 352-370.
- Liu, L., Caliph, S., Simpson, C., Khoo, R. Z., Neviles, G., Muthumuni, S., & Lyons, K. M. (2021). Pharmacy Student Challenges and Strategies towards Initial COVID-19 Curriculum Changes. *Healthcare*, 9(10), 1322.
- Lohmann, M. J., Randolph, K. M., & Oh, J. (2022). Classroom Management Strategies for Hyflex Instruction: Setting Students Up for Success in the Hybrid Environment. *Early Childhood Education Journal*, 49, 807-814.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.

- Mitchell, J., Becker-Blease, K. A., & Soicher, R. N. (2021). Child Sexual Abuse, Academic Functioning and Educational Outcomes in Emerging Adulthood. *Journal of Child Sexual Abuse*, 30, 278-297.
- Nyirahabimana, P., Minani, E., Nduwingoma, M., & Kemeza, I. (2022). Prime Indicators of Current Teaching Methodologies and Students' Perceptions in Quantum Physics. *International Journal of Evaluation and Research in Education (IJERE)*. 11 (3), 1134-1143.
- Pillai, S. G., Haldorai, K., Seo, W., & Kim, W. (2021). COVID-19 and Hospitality 5.0: Redefining Hospitality Operations. *International Journal of Hospitality Management*, 94, 102869.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research. *Journal of Management*, 26(3), 513-563.
- Riyanto, S., Endri, E., & Herlisha, N. (2021). Effect of Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance: Mediating Role of Employee Engagement. *Problems and Perspectives in Management*, 19(3), 162.
- Saeed, I., Khan, J., Zada, M., Zada, S., Vega-Muñoz, A., & Contreras-Barraza, N. (2022). Linking Ethical Leadership to Followers' Knowledge Sharing: Mediating Role of Psychological Ownership and Moderating Role of Professional Commitment. *Frontiers in Psychology*, 13, 841590.
- Schwalbe, M. (2021). The Crisis of Expertise. *Contemporary Sociology: A Journal of Reviews*, 50, 45-47.
- Shanafelt, T., Wang, H., Leonard, M., Hawn, M., McKenna, Q., Majzun, R., Minor, L. B., & Trockel, M. (2021). Assessment of the Association of Leadership Behaviors of Supervising Physicians with Personal-Organizational Values Alignment Among Staff Physicians. *JAMA Network Open*, 4.
- Silverthorne, C. (2022). *Organizational Psychology in Cross Cultural Perspective*.
- Sürücü, L. (2022). The Mediating Role of Organizational Commitment in the Effect of Authentic Leadership on Employee Performance. *Journal of the Human and Social Science Researches (itobiad)*. doi:10.15869/itobiad.870781
- Svedahl, E. R., Pape, K., Toch-Marquardt, M., Skarshaug, L. J., Kaspersen, S. L., Bjørngaard, J. H., & Austad, B. (2019). Increasing Workload in Norwegian General Practice—A Qualitative Study. *BMC Family Practice*, 20, 1-10.

Walumbwa, F. O., Avolio, B. J., Gardner, W. L., Wernsing, T. S., & Peterson, S. J. (2008). Authentic Leadership: Development and Validation of a Theory-Based Measure. *Journal of Management*, 34(1), 89-126.

Zhao, X., Chai, X., Sun, J., & Qiu, Q. (2022). Joint Optimization of Mission Abort and Protective Device Selection Policies for Multistate Systems. *Risk Analysis*, 42(12), 2823-2834.



The Role of Professional Commitment in the Relationship between Organizational Values and Authentic Leadership with Organizational Performance of Physical Education Teachers

Madineh Mahmoodi¹, Elham Alizadeh^{2*}, Nader fozounmehr¹

1. Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Faculty of Economics and Humanities, Afagh Higher Education Institute, Urmia, Iran
2. M.A. Graduate, Educational Management, Department of Educational Sciences, Faculty of Economics and Humanities, Afagh Higher Education Institute, Urmia, Iran

Email: Alizadehelham860@gmail.com

Abstract

In today's educational landscape, the organizational performance of schools is profoundly influenced by human factors such as shared values, leadership styles, and teachers' professional commitment. This study aims to investigate the structural relationships between organizational values, authentic leadership, and organizational performance, with the mediating role of professional commitment among physical education (PE) teachers in Urmia. This research was descriptive-correlational in nature, employing a Structural Equation Modeling (SEM) approach. Given the mixed-gender composition of the statistical population, a sample of 123 individuals was selected using stratified random sampling. Data were collected through validated instruments: Jafari Bahmanabad's (2016) Organizational Values Questionnaire, Avolio et al.'s (2006) Authentic Leadership Questionnaire, Kaplan and Norton's (2001) Organizational Performance Questionnaire, and Kleikamp and Henning's (2000) Professional Commitment Questionnaire. Data analysis was performed using SPSS 28 and Smart PLS 3 software. The findings indicated that organizational values do not have a significant direct effect on organizational performance ($p > 0.05$); however, they exert a significant direct effect on professional commitment ($p < 0.001$). Authentic leadership demonstrated a significant direct effect on both professional commitment ($p < 0.012$) and organizational performance ($p < 0.001$). Furthermore, professional commitment was found to have a significant direct effect on organizational performance ($p < 0.001$). Notably, both organizational values and authentic leadership exhibited a significant indirect effect on organizational performance through the mediation of professional commitment ($p < 0.001$). Based on these results, it is recommended that educational administrators foster shared organizational values and strengthen authentic leadership styles within schools to enhance the professional commitment of PE teachers. Such strategies can effectively contribute to the optimization of organizational performance within the domain of physical education.

Keywords: Organizational Performance, Organizational Values, Authentic Leadership, Professional Commitment