

Designing a model for assessing the performance of education managers based on the fundamental reform document of education

Mitra Yari: PhD student in Educational Management, Damavand Branch, Islamic Azad University, Damavand, Iran.

Masoumeh Oladian*: Faculty member, Department of Educational Sciences, Damavand Branch, Islamic Azad University, Damavand, Iran.

Mahmoud Safari: Faculty member, Department of Philosophy of Islamic Education, Damavand Branch, Islamic Azad University, Damavand, Iran.

Abstract: The purpose of this study is to design a model for assessing the performance of education managers in Iran based on the fundamental reform document of education. The research was applied in terms of purpose, using exploratory method. Data collection was done using a mixed methods approach, and the tools used for this purpose were interviews and questionnaires. In the qualitative phase of the study, the statistical population included experts (university scientific community and education specialists) of whom 20 were selected as participants. In the quantitative phase, the statistical population included all the managers of the Ministry of Education in the provincial general offices of education in 2020, of whom, 269 were selected as participants based on the Cochran's formula. The collected data were analyzed using MAXQDA software in the qualitative phase, and in the quantitative phase, descriptive and inferential methods using SPSS 16 and Smart PLS software served this purpose. In this study, descriptive statistics including frequency, frequency percentage, frequency distribution table, diagrams, and description of the characteristics of respondents to the questionnaire were used to describe the data. Inferential analysis was done by factor analysis. According to the results, the following components affect the performance assessment of education managers based on the fundamental reform document of education: structure of organizational responsibility, content of performance information, performance information coherence, performance information manageability, accountability, management style, practical orientation of organization, performance relationship, and alignment. Analysis of fit indicators of the model showed fit model.

Keywords: Performance measurement, Education managers, Fundamental reform document.

***Corresponding author:** Faculty member, Department of Educational Sciences, Damavand Branch, Islamic Azad University, Damavand, Iran.

Email: M.oladian@yahoo.com

مقدمه

عملکرد به معنای تلاش کارکنان برای به انجام رساندن کارشان یا دستیابی به اهداف تعیین شده است. هر شغلی مسئولیت‌هایی را به همراه دارد که باید طبق استانداردهای تعریف‌شده انجام شوند. تعیین، سنجش و نمره‌دهی استانداردهای عملکرد را سنجش عملکرد می‌نامند. این کار کمک می‌کند تا صلاحیت، خصوصیات، کیفیت، مهارت، ظرفیت و پتانسیل بالقوه‌ی کارکنان برای آینده مشخص شود (فردریکسون و همکاران 2020). آسیب‌های زیادی ممکن است فرایند سنجش عملکرد کارکنان را در یک سازمان مختل کند. این آسیب‌ها می‌توانند آسیب‌های وارد بر طراحی نظام سنجش عملکرد باشند یا آسیب‌های وارد بر مکانیزم اجرایی نظام سنجش عملکرد. بر این اساس، آسیب‌های وارده بر سنجش عملکرد را می‌توان اینگونه بیان نمود، لزوم سنجش تحول اداری بطور همزمان با تعادل اداری، تفکیک شخصیت سازمان از اعضاء مدیران آن در فرآیند سنجش، تاکید بر فرآیند مداری به جای نتیجه مداری در نظام سنجش عملکرد دستگاه‌ها، عدم توجه به بعد فرهنگ از ابعاد محتوایی سازمان‌ها، لزوم مد نظر قراردادن تفاوت‌های دستگاه‌های اجرایی از حیث عوامل ساختاری و محتوایی، رزیابی مبتنی بر مستندات بدون اتکاء به مشاهدات واقعی در سازمان‌ها (نجفی زاده و همکاران 1395). در حال حاضر کارشناسان، تحول بنیادین در آموزش و پرورش را شامل سه لایه می‌دانند: «لایه نظری، لایه برنامه‌ای و لایه عملیاتی - اجرایی». لایه نظری همان چیزی است که تحت عنوان «مبانی نظری سند تحول بنیادین و سند تحول بنیادین» از آن یاد می‌شود. در لایه برنامه‌ای، تدوین برنامه زیر نظام‌ها مدنظر بوده و در لایه اجرایی هم برنامه‌های اجرایی تهیه و اجرا خواهد شد. سند تحول بنیادین در آموزش پرورش با اتکا به آموزه‌های قرآن، اسناد بالادستی من جمله سند چشم انداز بیست ساله (افق 1404 هجری و شمسی)، نقشه جامع علمی کشور تنظیم شده است (وردی نژاد 1390). آنچه امروز در سازمان آموزش و

پرورش مشاهده می‌شود، این است که با وجود تاکیداتی که در سند تحول آموزش و پرورش مطرح شده است و شاخص‌های سنجش عملکرد مدیران و کارکنان به وضوح بیان شده است. اما در عمل، زمانی که شاهد مدیرانی غیرفعال و ناکارآمد هستیم، بنابراین مشکل را می‌توان در سنجش عملکرد دانست. این شاخص‌ها را می‌توان به طور خلاصه شامل، میزان ابتکار و خلاقیت، میزان مهارت، آموزش، رضایت ارباب رجوع، توجه به اولویت در امور و... بیان کرد. بر این اساس، پژوهش حاضر بر آن است تا با شناسایی مولفه‌های تشکیل دهنده، اثرگذار و اثرپذیر از سنجش عملکرد مدیران در آموزش و پرورش، کمک شایانی به نظام برنامه ریزی آموزشی و الگو سازی برای بهبود وضعیت مدیران آموزش و پرورش کند. در این راستا پژوهش حاضر قصد دارد به این سوال اساسی پاسخ دهد که برای سنجش عملکرد مدیران آموزش و پرورش کشور مبتنی بر سند تحول بنیادین، چه مدلی می‌توان طراحی کرد؟

ارزیابی عملکرد یک مسئولیت مدیریتی است که استانداردهای شغلی را مشخص و تعیین می‌کند که عملکرد کارکنان در حدود استانداردهای تعیین شده هست یا خیر. به وسیله سنجش عملکرد تنبیه یا تشویق کارکنان را می‌توان مدیریت کرد. (بنت و همکاران 2017) سنجش عملکرد سازمانی عنوانی است که بیشتر مورد بحث قرار می‌گیرد، اما کمتر تعریف می‌شود. سیستم‌های سنجش عملکرد به عنوان ابزاری برای پایش و اعمال نظارت طراحی شده اند. سنجش عملکرد عبارت است از فرآیند حصول اطمینان از اینکه یک سازمان راهبردهایی را دنبال کند که به تحقق اهداف منجر شود. سینک، سنجش عملکرد را یک وظیفه پیچیده، مشکل، چالش برانگیز و مهم می‌داند. سطح عملکرد یک سازمان تابعی است از کارایی و اثربخشی عملیات سازمانی، بنابراین سنجش عملکرد عبارت است از فرآیند تعیین کمیت کارایی و اثر بخشی یک سازمان. بی شک، سنجش عملکرد یک هدف نیست، اما ابزاری است برای مدیریت

تغییر و تحول در نظام های آموزشی امری مستمر و بطیء است که همواره انجام شده و می شود. لیکن در شرایط کنونی ایران و جهان، انجام تحول بنیادین و همه جانبه در نظام آموزش و پرورش کشور به یک ضرورت اجتناب ناپذیر تبدیل شده است که هر چه سریع تر باید آگاهانه و کارشناسانه به آن اهتمام ورزید. تاخیر در این امر مهم و سرنوشت ساز می تواند آسیب های فراوانی به تربیت و تولید سرمایه انسانی و اجتماعی زده و تربیت نسلی در طراز جمهوری اسلامی ایران را با مخاطره روبرو سازد. (نویسندگان، ۱۳۹۱). این اصل نیازمند برنامه ریزی دقیق و مدیریت صحیح، حاکمیت نگاه عدالت محور، تعیین الگوی پیشرفت، و مشارکت نخبگان و متخصصان است و منظور از عدالت به این معناست که باید تلاش کنیم، تا آن جایی که متعلق به دولت و وزارت و دستگاه های موظف و مسئول هست، کیفیت را به نحو صحیح توزیع کنیم. ما باید توسعه و پیشرفت را بازشناسی کنیم، ببینیم برای کشور ما، برای جامعه ما، الگو و مدل پیشرفت چیست. یکی از ضرورت های تحول بنیادین استفاده از نخبگان و معلمان متخصص در امر آموزش ایده ال برای پیشرفت و نوسازی است. (ادهم، ۱۳۹۱).

صادقی نیا و همکاران (1397)، پژوهشی با عنوان "شناسایی عوامل مؤثر در ارزیابی عملکرد مدیران مدارس ابتدایی با راهبرد پدیدار شناسی" انجام دادند. جامعه آماری شامل مدیران مدارس ابتدایی بود. از رویکرد کیفی و به شیوه پدیدارشناسی از نوع توصیفی استفاده شد. تلاش شد تا با استفاده از فن مصاحبه عمیق نیمه ساختاریافته، ادراک و تجربه زیسته 15 نفر (9 مدیر و 6 معلم) که به صورت ملاک محور و به عنوان اطلاع رسان انتخاب شدند، مورد بررسی عمیق قرار گیرد. داده ها مبتنی بر راهبرد گلازی تحلیل گردید؛ پس از پیاده سازی مصاحبه ها و تحلیل عمیق داده ها، 120 نشانگر، 27 ملاک و 8 عامل اصلی که شامل "اخلاق و ارزش ها"، "ویژگی های شخصیتی"، "انتظارات نقش"، "توانایی و مهارت"، "دانش و شناخت"، "امور حسابداری و مالی"،

اثربخش. نتایج سنجش عملکرد نشان می دهد که چه اتفاقی افتاده است، اما چرایی آن را نشان نمی دهد. به منظور استفاده مؤثر از یافته های سنجش عملکرد، یک سازمان نیازمند انتقال از «سنجش» به «مدیریت» است. (نجفی زاده و زاهدی 1395). روش های مختلفی برای ارزشیابی عملکرد کارکنان وجود دارد که در قالب هر یک از رویکردهای ذکر شده می توان آن ها را دسته بندی نمود. اما اینکه کدام روش، مناسب ترین یا بهترین روش ارزیابی است به هدف سازمان از ارزیابی کارکنان بستگی دارد و معمولاً نیز ترکیبی از روش های مختلف برای ارزیابی کارکنان به کار گرفته می شود. روش های ارزشیابی عملکرد را در سه دسته کلی به شرح مقابل ارائه نموده اند: الف) روش های مبتنی بر ویژگی های فردی (ب) روش های مبتنی بر رفتار یا روش های رفتاری (ج) روش های مبتنی بر نتایج (لندی و همکاران 2017). مبانی نظری سند ملی آموزش و پرورش شامل فلسفه تعلیم و تربیت در جمهوری اسلامی ایران، فلسفه تعلیم و تربیت رسمی عمومی در جمهوری اسلامی ایران و رهنامه نظام تعلیم و تربیت رسمی عمومی در جمهوری اسلامی ایران در جلسه ۸۲۰ شورای عالی آموزش و پرورش مورخ ۸۹/۵/۲ تأیید کلی شد و لازم است مبنای تمامی سیاست گذاری ها، برنامه ریزی ها و تولید اسناد تحولی در نظام تعلیم و تربیت رسمی عمومی جمهوری اسلامی ایران قرار گیرد. ارزیابی عملکرد سازمان آموزش و پرورش در اجرای سند تحول نیز نیازمند طراحی و تدوین شاخص های خاص و بومی این سازمان است، شاخص هایی که در راستای مأموریت ها، اهداف، راهبردها، فعالیت های اساسی سازمان، وظایف و فعالیت های کارکنان و نیز ملزومات مورد نظر برای انجام وظایف و فعالیت ها باشد. با توجه به اینکه سند تحول بنیادین یکی از اسناد مهم بالادستی نظام آموزش و پرورش است و همچنین محقق خود نیز به عنوان یکی از نیروهای مجری این سند در مدارس با این دغدغه روبرو بودم که چه الگویی برای سنجش عملکرد مدیران بر اساس سند تحول بنیادین مناسب است؟

روش کار

هدف پژوهش حاضر طراحی مدل سنجش عملکرد مدیران آموزش و پرورش کشور مبتنی بر سند تحول بنیادین است. روش این تحقیق از نظر هدف کاربردی است و به روش اکتشافی انجام شده است. و نحوه گردآوری داده‌ها به روش آمیخته (کمی و کیفی) صورت گرفته است و ابزار گردآوری داده‌ها مصاحبه با خبرگان با انجام مصاحبه‌های تخصصی به روش دلفی و در بخش کمی نیز از روش تحلیل استنباطی و توصیف داده‌ها و استفاده از تحلیل عاملی، برای تحلیل داده‌های پرسشنامه و ارائه نتایج استفاده خواهد شد.

در بخش کیفی جامعه آماری شامل خبرگان (جامعه علمی دانشگاهی و متخصصان آموزش و پرورش) بوده که 20 نفر (شامل 4 نفر از مدیران دانشگاهها، 7 نفر از معاونین آموزشی سازمان آموزش و پرورش، 8 نفر از معاونت پژوهشی سازمان آموزش و پرورش و 5 نفر از اساتید خبره با رتبه دانشیار در دانشگاه فرهنگیان) با استفاده از اصل اشباع به عنوان حجم نمونه، در نظر گرفته شد. در بخش کمی جامعه آماری کمی شامل کلیه مدیران وزارت آموزش و پرورش ادارات کل استانها بودند. در سال 1399 می‌باشد. در این بخش پرسشنامه توزیع شده جمعا جامعه آماری تعداد 900 نفر را تشکیل می‌دهد. جهت محاسبه حجم نمونه از یکی از پر کاربردترین روش‌ها یعنی فرمول کوکران استفاده شد. لذا بر همین اساس، حجم نمونه به تعداد 269 نفر از روسا و معاونان آموزشی در هنرستان‌های شهر تهران، در این پژوهش همکاری کردند.

در این پژوهش برای جمع‌آوری داده‌های مربوط به ادبیات و مبانی نظری، تدوین فرضیه‌ها و ارائه الگوی اولیه موضوع از روش‌های کتابخانه‌ای (مطالعه‌ی کتابها، مقالات، مجلات، طرح‌های پژوهشی و بانک‌های اطلاعاتی (اینترنتی) و همچنین دو پرسشنامه محقق ساخته استفاده شده است. از آن جا که محتوای پرسشنامه، مولفه‌هایی را نشان می‌دهد که دارای بالاترین ضریب

"امور اجرایی و اداری" و "امور تربیتی"، شناسایی و طبقه‌بندی گردید. از آنجاکه در ارزیابی عملکرد مدیران به این عوامل توجهی نگردیده و در فرم‌های سنجش مدیران به افراد دارای این ویژگی‌ها امتیازی اختصاص نیافته است، در صورت تجدیدنظر اساسی در این زمینه و در نظر گرفتن امتیاز به این عوامل می‌تواند در تأثیرگذاری ارزیابی عملکرد مفید واقع شود. به نظر می‌رسد، استفاده از این عوامل بتواند زمینه مناسب برای ارزیابی دقیق و منصفانه از عملکرد مدیران مدارس ابتدایی را فراهم نماید.

پراستیو و همکاران (2020)، پژوهشی با عنوان "شاخصهای ارزیابی عملکرد برای اجرای امنیت شغلی و سیاست مدیریتی سالم در سازمانهای کوچک" انجام دادند. این پژوهش از نوع توصیفی-تحلیلی بوده و نتایج حاکی از آن است که رعایت شاخصهای ارزیابی عملکرد استاندارد بر ایجاد امنیت شغلی و سیاست مدیریتی سالم تأثیر معناداری دارد.

آنچه امروز در سازمان آموزش و پرورش مشاهده می‌شود، این است که با وجود تاکیداتی که در سند تحول آموزش و پرورش مطرح شده است و شاخص‌های سنجش عملکرد مدیران و کارکنان به وضوح بیان شده است. اما در عمل، شاهد مدیرانی غیرفعال و ناکارآمد هستیم بر این اساس، پژوهش حاضر بر آن است تا با شناسایی مولفه‌های تشکیل دهنده، اثرگذار و اثرپذیر از سنجش عملکرد مدیران در آموزش و پرورش، کمک شایانی به نظام برنامه ریزی آموزشی و الگو سازی برای بهبود وضعیت مدیران آموزش و پرورش کند. با توجه به مطالب ارائه شده، اهمیت و ضرورت طراحی مدل سنجش عملکرد مدیران آموزش و پرورش کشور مبتنی بر سند تحول بنیادین مشهود است. لذا هدف از پژوهش حاضر، طراحی مدل سنجش عملکرد مدیران آموزش و پرورش کشور مبتنی بر سند تحول بنیادین است.

مصاحبه استفاده شد؛ با توجه به اینکه بعد از انجام 20 مصاحبه، عوامل اصلی و فرعی در مصاحبه‌های قبلی تکرار شدند و پژوهشگر به اشباع رسید، یعنی داده‌های جدید با داده‌هایی که قبلاً جمع‌آوری شده، تفاوتی نداشت و اشباع حاصل شد، مصاحبه‌ها متوقف گردید. مدت زمان انجام مصاحبه بین 30 تا 90 دقیقه بود.

با توجه به داده‌های جمع‌آوری شده در فرمت مصاحبه که با فرایند تطبیق مستمر به نقطه اشباع نظری رسیده است بعد از تعریف سؤالات اصلی پژوهش (مصاحبه) که برای آن‌ها مقیاس کمی تعریف شد، کدگذاری مصاحبه‌های جمع‌آوری شده را با تعریف ویژگی‌ها و ابعاد آن و نمودارهای توصیف‌کننده این ویژگی‌ها شروع کرد. شایان‌ذکر است که با 11 خبره در این زمینه بر اساس مصاحبه نیمه ساختار یافته با 6 سؤال مصاحبه شد. با استفاده از رویکرد گراند تئوری و استفاده از نرم‌افزار MAXQDA به سؤالات پاسخ داده شد.

در نهایت مولفه‌های ذیل به عنوان مولفه‌های مستخرج از تحلیل کیفی، جهت تدوین پرسشنامه مورد تأیید قرار گرفت: ساختار مسؤلیت سازمان، محتوای اطلاعات عملکرد، انسجام اطلاعات عملکرد، مدیریت‌پذیری اطلاعات عملکرد، پاسخگویی، سبک مدیریت، جهت‌گیری عملی سازمان، ارتباط پیرامون عملکرد، و بالاخره مولفه همسویی.

تعداد آزمودنی در این تحقیق شامل 269 نفر بوده است که ویژگی‌های جمعیت شناختی آنها به صورت زیر می‌باشد: بررسی انجام‌شده در زمینه جنسیت پاسخ‌دهندگان منتخب در نمونه نشان می‌دهد 62.8 درصد پاسخگویان (169 نفر) پاسخ‌دهندگان زن و 37.2 درصد پاسخگویان (100 نفر) پاسخ‌دهندگان مرد بود؛ بنابراین پاسخ‌دهندگان زن فراوانی بیشتری در این پژوهش دارند. جداول و شکل‌های زیر نشان‌دهنده توزیع فراوانی پاسخ‌دهندگان برحسب جنسیت است.

بررسی انجام شده در زمینه سن پاسخ‌دهندگان منتخب در نمونه نشان می‌دهد: 5.6 درصد سن پاسخ‌دهندگان (15 نفر) بین 20-30 سال، 20.1 درصد سن

اهمیت می‌باشند، با توجه به تأیید سؤالات توسط خبرگان، روایی محتوای پرسشنامه مورد تأیید قرار گرفته است.

در ابتدا جهت انجام آزمون‌های آماری، جهت تأیید قابلیت اعتماد یا پایایی پرسشنامه کرونباخ آلفا محاسبه شده است. کرونباخ آلفا برای سنجش میزان تک بعدی بودن نگرش‌ها، قضاوتها و سایر مقولاتی که اندازه‌گیری آنها آسان نیست به کار می‌رود. هر قدر همبستگی مثبت بین سؤالات بیشتر شود، میزان کرونباخ آلفا بیشتر خواهد شد و بالعکس هر قدر واریانس میانگین سؤالات بیشتر شود آلفای کرونباخ کاهش پیدا خواهد کرد. نتایج بدست آمده نشان می‌دهد که ضریب آلفای کل پرسشنامه 0.98٪ می‌باشد که ابزار استفاده شده از پایایی مطلوبی برخوردار است. تجزیه و تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده، در بخش کیفی با استفاده از نرم افزار MAXQDA و در بخش کمی به دو روش توصیفی و استنباطی از طریق نرم افزار SPSS 16 و SMART PLS انجام می‌شود. در این تحقیق برای توصیف داده‌ها از آمار توصیفی شامل فراوانی، درصد فراوانی، جدول توزیع فراوانی، ترسیم نمودارها و همچنین توصیف ویژگی‌های پاسخ‌دهندگان به پرسشنامه استفاده می‌گردد. و در تحلیل استنباطی به روش تحلیل عاملی، به تجزیه و تحلیل داده‌ها پرداخته خواهد شد. در این پژوهش موازین اخلاقی شامل اخذ رضایت آگاهانه، تضمین حریم خصوصی و رازداری رعایت شد. همچنین زمان تکمیل پرسشنامه‌ها ضمن تأکید به تکمیل تمامی سؤال‌ها، شرکت کنندگان در مورد خروج از پژوهش در هر زمان و ارائه اطلاعات فردی مختار بودند و به آنها اطمینان داده شد که اطلاعات محرمانه میماند و این امر نیز کاملاً رعایت شد. پژوهش حاضر با کد اخلاق IR.IAU.TMU.REC.1399.184 ثبت شد.

یافته‌ها

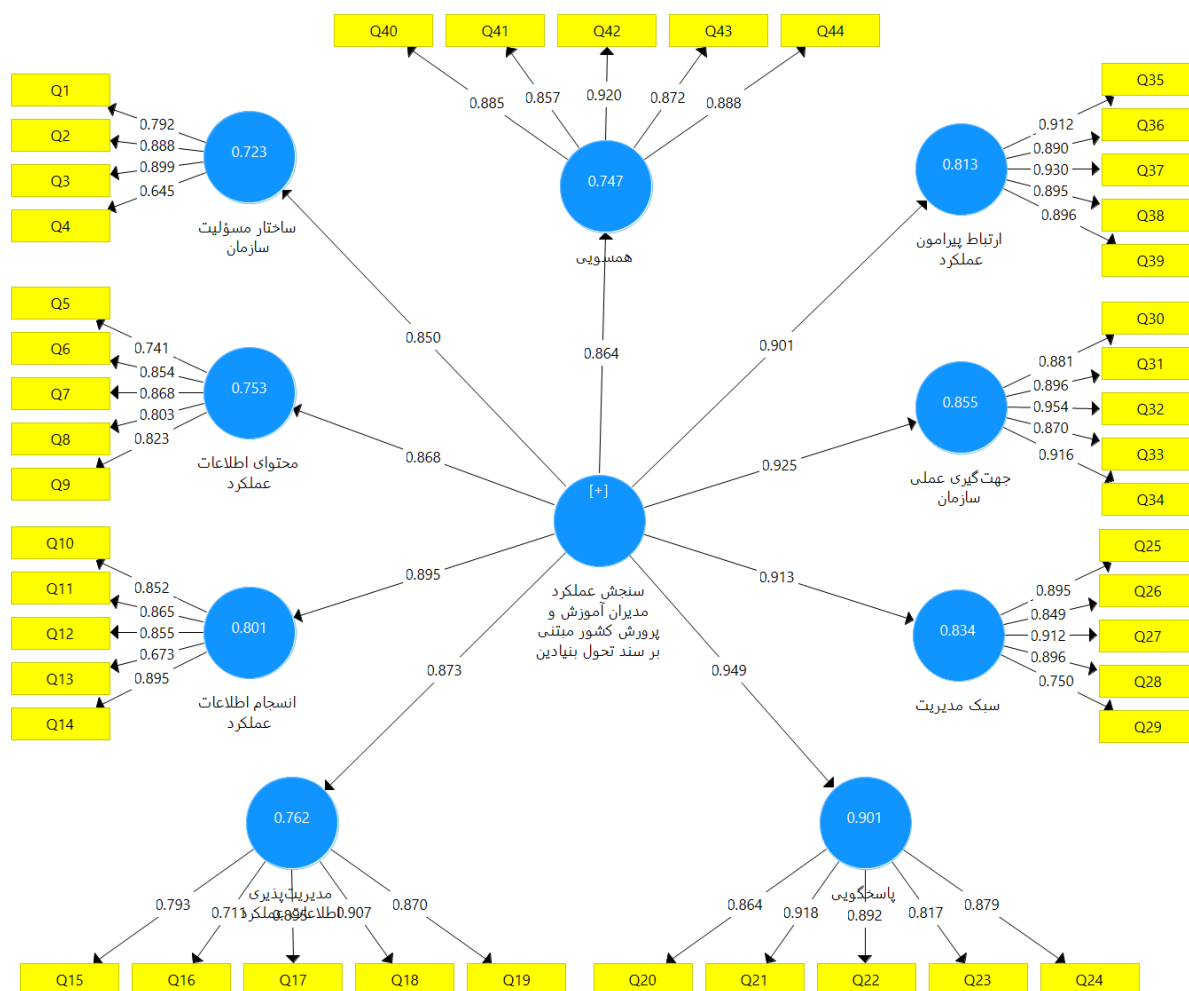
در بخش کیفی پژوهش حاضر از مصاحبه‌های نیمه عمیق استفاده شد. در مصاحبه‌های انفرادی با مصاحبه شونده‌گان، برای بررسی مقدماتی از 5 سؤال اصلی در

زیر نشان‌دهنده توزیع فراوانی پاسخ‌دهندگان برحسب سطح تحصیلات است.

جهت بررسی و تعیین مدلی مناسب برای تعیین مدل سنجش عملکرد مدیران آموزش و پرورش کشور مبتنی بر سند تحول بنیادین از روش تحلیل عاملی استفاده شد. در ادامه مدل تحلیل عاملی شاخص‌های مدل سنجش عملکرد مدیران آموزش و پرورش کشور مبتنی بر سند تحول بنیادین را ملاحظه می‌فرمائید. اگر بار عاملی کمتر از ۰/۳ باشد رابطه ضعیف در نظر گرفته شده و از آن صرف‌نظر می‌شود. بارعاملی بین ۰/۳ تا ۰/۶ قابل قبول است و اگر بزرگتر از ۰/۶ باشد خیلی مطلوب است. (کلاین، ۱۹۹۴).

پاسخ‌دهندگان (54 نفر) بین 31-40 سال، 53.2 درصد سن پاسخ‌دهندگان (143 نفر) بین 41-50 سال، و 21.2 درصد سن پاسخ‌دهندگان (57 نفر) 50 سال به بالا بود. جداول و شکل‌های زیر نشان‌دهنده توزیع فراوانی پاسخ‌دهندگان برحسب سن است.

بررسی انجام‌شده درزمینه سطح تحصیلات پاسخ‌دهندگان منتخب در نمونه نشان می‌دهد: 6.7 درصد پاسخ‌دهندگان (18 نفر) دارای تحصیلات دکتری، 40.1 درصد پاسخ‌دهندگان (108 نفر) دارای تحصیلات فوق‌لیسانس و 47.6 درصد پاسخ‌دهندگان (128 نفر) دارای تحصیلات لیسانس، 14.8 درصد پاسخ‌دهندگان (13 نفر) دارای تحصیلات فوق‌دیپلم، و 0.7 درصد پاسخ‌دهندگان (2 نفر) دارای تحصیلات دیپلم، می‌باشند. جداول و شکل‌های



نمودار 1- مدل تحلیل عاملی شاخص‌های سنجش عملکرد مدیران آموزش و پرورش کشور مبتنی بر سند تحول بنیادین

Figure 1- Factor analysis model of performance assessment indicators of education managers based on fundamental reform document of education

در حال حاضر کلیه مولفه ها، با بارعاملی بالای 0.6، نشان دهنده این است که مدل «خیلی مطلوب» است. در ادامه، بارعاملی مدل به تفکیک مولفه ها در جدول ذیل آمده است:

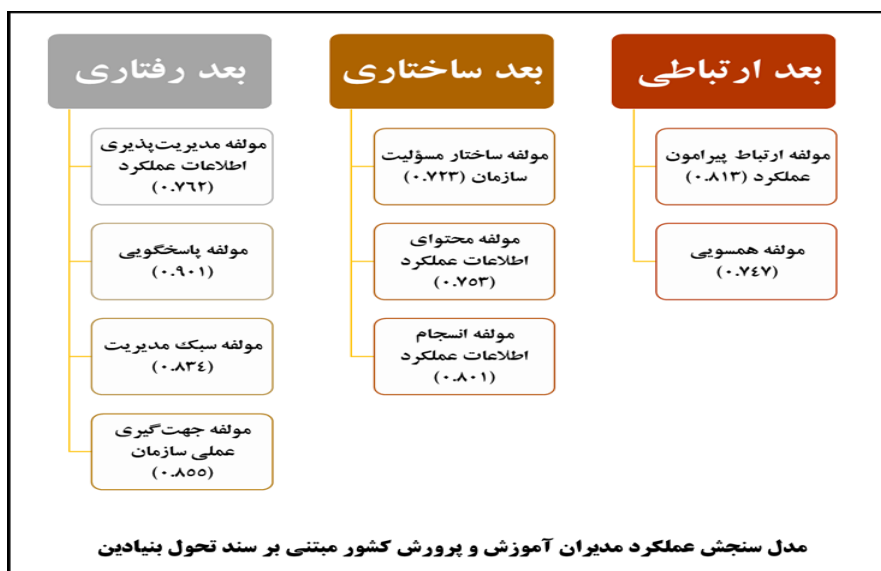
جدول 1- معناداری بارهای عاملی و ضریب مسیر مولفه‌های سنجش عملکرد مدیران آموزش و پرورش کشور مبتنی بر سند تحول بنیادین

Table 1- Significance of factor loads and path coefficient of the components of performance assessment of education managers based on fundamental reform document of education

معناداری	ضریب مسیر	بارعاملی	مولفه	ردیف
	0.850	0.723	بعد ساختاری - مولفه ساختار مسؤلیت سازمان	1
	0.868	0.753	بعد ساختاری - مولفه محتوای اطلاعات عملکرد	2
	0.895	0.801	بعد ساختاری - مولفه انسجام اطلاعات عملکرد	3
	0.873	0.762	بعد رفتاری - مولفه مدیریت‌پذیری اطلاعات عملکرد	4
معنادار	0.949	0.901	بعد رفتاری - مولفه پاسخگویی	5
	0.913	0.834	بعد رفتاری - مولفه سبک مدیریت	6
	0.925	0.855	بعد رفتاری - مولفه جهت‌گیری عملی سازمان	7
	0.901	0.813	بعد ارتباطی - مولفه ارتباط پیرامون عملکرد	8
	0.864	0.747	بعد ارتباطی - مولفه همسویی	9

بزرگتر از 0/6 بود، مدل «خیلی مطلوب» است. در ادامه محقق با حذف مرحله‌ای مولفه‌های با بارهای عاملی 0.75 و کمتر، به دنبال رتبه‌بندی مجدد شاخص‌ها با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی می‌باشد. نتایج را در نمودارهای ذیل ملاحظه می‌فرمائید.

همانگونه که در مدل تحلیل عاملی اکتشافی ملاحظه شد، از مولفه‌هایی که معرف شاخص‌های تعیین مدل سنجش عملکرد مدیران آموزش و پرورش کشور مبتنی بر سند تحول بنیادین بود، به دلیل آنکه هیچ یک از مولفه‌ها بار عاملی کمتر از 0/3 نداشت، از روند تحلیل عاملی حذف نگردیدند و با توجه به اینکه کلیه گویه‌های باقیمانده



نمودار 1. مدل تحلیل عاملی (تأییدی مرحله اول) شاخص‌های مدل سنجش عملکرد مدیران آموزش و پرورش کشور مبتنی بر سند تحول بنیادین، با حذف بارهای عاملی 0/75 و کمتر

Figure 2. Factor analysis model (confirmation of the first stage) of the indicators of performance assessment model of education managers based on fundamental reform document of education, with the elimination of factor loads ≤ 0.75

جدول 2. شاخص‌های برازش الگو
Table2. Fit indicators of the model

شاخص	دامنه قابل قبول	مولفه 1	مولفه 2	مولفه 3	مولفه 4	مولفه 5	مولفه 6	مولفه 7	مولفه 8	مولفه 9
خی‌دو (X^2)	-	2.919	18.29	22.41	16.98	8.7	4.017	10.397	2.368	3.344
درجه آزادی	-	21	43	32	40	29	13	37	37	19
X2/df	$3 \leq$	0/139	0/43	0/70	0/42	0/300	0/309	0/281	0/064	0/176
RMSEA	$0/08 \leq$	0.003	0/018	0/033	0/23	0/038	0/073	0/097	0.022	0/013
RMR	$0/08 \leq$	0.009	0/032	0/011	0/29	0/019	0/035	0/043	0.027	0/019
NFI	نزدیک به 1	0/99	0/89	0/81	0/83	0/93	0/95	0/90	0/99	0/91
CFI	نزدیک به 1	0/99	0/88	0/83	0/86	0/96	0/97	0/93	0/96	0/93
GFI	نزدیک به 1	0/98	0/89	0/85	0/87	0/97	0/99	0/91	0/98	0/95
AGFI	نزدیک به 1	0/99	0/79	0/86	0/83	0/93	0/98	0/91	0/98	0/99

گرفته شده است. شاخص‌های برازش الگو در تحلیل عاملی، برازش الگو را تأیید می‌نمایند.

بحث و نتیجه گیری

پژوهش حاضر با هدف ارائه الگوی مناسب برای سنجش عملکرد مدیران آموزش و پرورش کشور مبتنی بر سند تحول بنیادین مورد بررسی قرار گرفته است. در این پژوهش به منظور شناخت بهتر موضوع در زمینه سنجش عملکرد مدیران آموزش و پرورش کشور مبتنی بر سند تحول بنیادین و همچنین شناسایی ابعاد و مولفه‌های آن، از طریق تکنیک دلفی با نظرسنجی از خبرگان و صاحب‌نظران، متخصصین و افراد آگاه در زمینه سنجش عملکرد مدیران آموزش و پرورش کشور مبتنی بر سند تحول بنیادین می‌پردازند. در پژوهش حاضر معیار اعتبار پذیری تا حد امکان رعایت شد. بدین شکل که پژوهشگر در تمام مراحل پژوهش، هدف و سؤال پژوهش را در نظر داشت و خط‌مشی خود را بر اساس آن تعیین کرد تا دسترسی به اطلاعات معتبر از خبرگان را مقدور سازد؛ پژوهشگر طی فرآیند جمع‌آوری و تحلیل داده‌ها دیدگاه و استراتژی خود را مورد بازبینی قرار داد. همچنین، در این پژوهش نیز تلاش شد تا اصل اعتماد تا حد امکان رعایت شود. نتایج تحلیل کیفی مصاحبه‌های صورت گرفته با استفاده از نرم افزار MAXQDA حاکی از این است که مولفه‌های اصلی سنجش عملکرد مدیران آموزش و پرورش کشور مبتنی بر سند تحول بنیادین عبارتند از: پاسخگویی، جهت‌گیری عملی سازمان، سبک مدیریت،

توضیحات: مولفه 1- پاسخگویی، مولفه 2- جهت‌گیری عملی سازمان، مولفه 3- سبک مدیریت، مولفه 4- ارتباط پیرامون عملکرد، مولفه 5- انسجام اطلاعات عملکرد، مولفه 6- مدیریت‌پذیری اطلاعات عملکرد، مولفه 7- محتوای اطلاعات عملکرد، مولفه 8- همسویی، مولفه 9- ساختار مسؤلیت سازمان.

همانگونه که ملاحظه شد RMSEA، RMR، NFI، CFI و در نهایت AGFI محاسبه شده برای کل مدل، نشان از برازش مدل دارد. در پایان لازم به توضیح است که مقدار RMSEA و RMR کمتر از 0/8، GFI و AGFI بالای 90٪ و نزدیک به یک، همگی نشان‌دهنده اعتبار مدل هستند. همه این شاخص‌ها از مقادیر مطلوبی برخوردارند. در الگوی حاضر مؤلفه‌های مدل سنجش عملکرد مدیران آموزش و پرورش کشور مبتنی بر سند تحول بنیادین (بعد ساختاری- مولفه ساختار مسؤلیت سازمان، بعد ساختاری- مولفه محتوای اطلاعات عملکرد، بعد ساختاری- مولفه انسجام اطلاعات عملکرد، بعد رفتاری- مولفه مدیریت‌پذیری اطلاعات عملکرد، بعد رفتاری- مولفه پاسخگویی، بعد رفتاری- مولفه سبک مدیریت، بعد رفتاری- مولفه جهت‌گیری عملی سازمان، بعد ارتباطی - مولفه ارتباط پیرامون عملکرد، و در نهایت بعد ارتباطی - مولفه همسویی) به عنوان متغیرهای مشاهده شده 1 و متغیر سنجش عملکرد مدیران مبتنی بر سند تحول بنیادین به عنوان متغیر مکنون 2 در نظر

مدیریت عملکرد کارکنان در دانشگاه علوم پزشکی قزوین با استفاده از مدل سه شاخگی، مطلبی ورکانی (1395)، پژوهشی با عنوان: تأثیر مدیریت راهبردی منابع انسانی بر عملکرد کارکنان نیروی دریایی ارتش، پارسا و همکاران (1392)، پژوهشی با عنوان: ارائه ی دو روش جدید جهت ارزیابی عملکرد کارکنان: مطالعه ی موردی شرکت صنایع هواپیماسازی جمهوری اسلامی ایران (هسا)، پراستیو و همکاران (2020)، پژوهشی با عنوان "شاخصهای ارزیابی عملکرد برای اجرای امنیت شغلی و سیاست مدیریتی سالم در سازمانهای کوچک، لوگمن و همکاران (2020)، پژوهشی با عنوان: تاثیر جو سازمانی بر عملکرد آموزشی مدیران، چاتوپادی (2019)، پژوهشی با عنوان: تاثیر سیستم ارزیابی عملکرد بر رفتار شهروند سازمانی مدیران، تامزاک و همکاران (2018)، پژوهشی با عنوان: راهکارهایی برای سنجش عملکرد، لندی و همکاران (2017)، در پژوهشی با عنوان: سنجش عملکرد و تئوری، همسو بود. در نهایت برآزش مدل نشان دهنده اعتبار مدل هستند.

با توجه به آنچه تا کنون گفته شد، پیشنهادات ذیل می تواند از جمله پیشنهادات مبتنی بر یافته ها، مناسب برای سنجش عملکرد مدیران آموزش و پرورش کشور مبتنی بر سند تحول بنیادین باشد: 1. به پژوهشگران آتی پیشنهاد می گردد این پژوهش در سطح گسترده تر و با نمونه های بزرگتری انجام شود تا نتایج معتبرتری بدست آید. 2. به پژوهشگران آتی پیشنهاد می گردد این پژوهش را در استانهای دیگر انجام دهند. 3. به پژوهشگران آتی پیشنهاد می گردد برای جمع آوری اطلاعات علاوه بر پرسشنامه از شیوه های دیگر (مصاحبه، مشاهده و ...) استفاده شود و اطلاعات تنها متکی به پرسشنامه نباشد.

از جمله نقاط قوت پژوهش می توان به جامعه آماری گسترده پژوهش اشاره کرد. همچنین موضوع جامع و کاربردی پژوهش را می توان از نقاط قوت پژوهش دانست. همچنین تنها متکی به پرسشنامه بودن و عدم استفاده از

ارتباط پیرامون عملکرد، انسجام اطلاعات عملکرد، مدیریت پذیری اطلاعات عملکرد، محتوای اطلاعات عملکرد، همسویی، ساختار مسؤلیت سازمان. همانگونه که در مدل تحلیل عاملی اکتشافی ملاحظه شد، از مولفه هایی که معرف شاخص های تعیین مدل سنجش عملکرد مدیران آموزش و پرورش کشور مبتنی بر سند تحول بنیادین بود، به دلیل آنکه هیچ یک از مولفه ها بارعاملی کمتر از 0/3 داشتند، از روند تحلیل عاملی حذف نگردیدند و با توجه به اینکه کلیه گویه های باقیمانده بزرگتر از 0/6 بود، مدل «خیلی مطلوب» می باشد. لذا محقق، با حذف مرحله ای مولفه های با بارهای عاملی 0.7 و کمتر، به دنبال رتبه بندی مجدد شاخص ها با استفاده از تحلیل عاملی بود. و در نهایت هر 9 مولفه باقیمانده، با شاخص های آن ها، تحت عنوان ابعاد و مولفه های مدل سنجش عملکرد مدیران آموزش و پرورش کشور مبتنی بر سند تحول بنیادین مورد پذیرش قرار گرفت. لوگمن و همکاران (2020)، پژوهشی با عنوان " تاثیر جو سازمانی بر عملکرد آموزشی مدیران " انجام دادند. جامعه آماری پژوهش شامل، مدیران سازمانهای آموزشی بود. این پژوهش از نوع توصیفی- پیمایشی بوده و نتایج حاصل از آن نشان داده است که جو سازمانی سالم بر عملکرد آموزشی مدیران تاثیر معناداری دارد.

چاتوپادی (2019)، پژوهشی با عنوان " تاثیر سیستم ارزیابی عملکرد بر رفتار شهروند سازمانی مدیران انجام دادند. جامعه آماری پژوهش شامل تمام مدیران ارشد در دانشگاهها بوده. این پژوهش از نوع توصیفی- همبستگی بوده و نتایج حاصل از پژوهش نشان دادند که ارزیابی عملکرد مدیران بر رفتار شهروند سازمانی آنان تاثیر معناداری دارد.

همچنین نتایج پژوهش محقق با پژوهش های انجام شده: صادقی نیا و همکاران (1397)، پژوهشی با عنوان: شناسایی عوامل مؤثر در ارزیابی عملکرد مدیران مدارس ابتدایی با راهبرد پدیدار شناسی، نجفی زاده و همکاران (1395)، پژوهشی با عنوان " آسیب شناسی نظام

Frederiksen A, Kahn L B, Lange F. (2020). Supervisors and performance management systems. *Journal of Political Economy*, Vol.128, No.6.

Ghamari A, Zeinabadi H, Arasteh H (et al). (2018). Organizational productivity with the maintenance of human resources talents: providing a model (A Study on National Iranian Gas Company). *Journal of Urban Economics and Management*, Vol.6, No.23, Pp. 67-80.

Ginsburg L, Berta W, Baumbusch J (et al). (2016). Measuring Work Engagement, Psychological Empowerment, and Organizational Citizenship Behavior among Health Care Aides. *The Gerontologist*, Vol.56, No.2, Pp. 1-11.

Girma S. (2016). Assessing Employees Performance Management System of Hilton Addis Ababa Hotel (Doctoral dissertation, Addis Ababa UNIVERSITY).

Hashim U R A, Hashim S Z M, Muda A K. (2016). Performance evaluation of multivariate texture descriptor for classification of timber defect. *Optik*, Vol.127, No.15, Pp. 6071-6080.

Ivancevich J M, Konopaske R, Matteson M T. (2007). *Organizational Behavior and Management*.

Janstrup K, Kaplan S, Barfod M B (et al). (2017). evaluating the police service quality for handling traffic crash reporting: A combined MCDA and LCA approach. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, Vol.40, No.2.

Johnsen B H, Espevik R, Saus E R (et al). (2017). Hardiness as a moderator and motivation for operational duties as mediator: the relation between operational self-efficacy, performance satisfaction, and perceived strain in a simulated police training scenario. *Journal of Police and Criminal Psychology*, Pp. 1-9.

Kaufmann W, Borry E L, DeHart Davis L (2019). More than pathological formalization: Understanding organizational structure and red

سایر شیوه‌ها برای جمع آوری اطلاعات از نقاط ضعف این پژوهش است.

References

Bakir S M A. (2017). The Reality of Applying Human Resources Diversity Management and Its Impact on Workers' (Performance, Cooperation, Commitment and Loyalty): A Field Study on the Jordanian Food Industry Companies. *International Business Research*, Vol.10, No.3, Pp. 183.

Bernardin H J. (2002). *Human resource management: An experiential approach*. Irwin Professional Pub.

Byars L, Rue L W. (2008). *Human resource management: A practical approach*.

Carol L F. (2000). Training civil servants for crisis management. *Journal of Contingencies and Crisis Management*, Vol.8, No.4, Pp. 192-196.

Cera E, Kusaku A. (2020). Factors Influencing Organizational Performance: Work Environment, Training-Development, Management and Organizational Culture. *European Journal of Economics and Business Studies*. Vol.6, No.1, Pp. 27-16

Chattopadhyay R. (2019). Impact of forced distribution system of performance evaluation on organizational citizenship behaviour. *Global Business Review*, Vol.20, No.3, Pp. 826-837.

Das K, Mukherjee A K. (2007). Differential utilization of pyrene as the sole source of carbon by *Bacillus subtilis* and *Pseudomonas aeruginosa* strains: role of biosurfactants in enhancing bioavailability. *Journal of applied microbiology*, Vol.102, No.1, Pp. 195-203.

Ferris D L, Reb J, Lian H (et al). (2018). what goes up must... Keep going up? Cultural differences in cognitive styles influence evaluations of dynamic performance. *Journal of Applied Psychology*, Vol.103, No.3, Pp. 347.

Foot M, Hook C. (2008). *Introducing human resource management*. Pearson Education

- on the performance of Islamic Republic of Iran Navy Employees (Case Study: Imam Khomeini Marine Science University). *Journal of Research on Management of Teaching in Marine Sciences*, Vol.3, No.5, Pp. 28-39.
- Najafi Zadeh M, Zahedi S. (2016). Pathology of Employees Performance Management System at Qazvin University of Medical Sciences by Using three-dimensional. *Journal of Development & Evolution Mngement*, Vol.1395, No.25, Pp. 59-69.
- Sadeghinia Z, Salehi K, Moghadamzadeh A. (2018). Phenomenological Approach in Identifying Effective Factors in Performance Evaluation of Primary School principals. *Jsa*, Vol.6, No.2, Pp. 78-99.
- Seidi M, Sohrabi R (2015). Pathology of Government Employees Performance Evaluation System, 2nd International Conference on New Research in Management, Economics and Accounting, Kuala Lumpur-Malaysia, Leading Karin Institute.
- tape. Public Administration Review, Vol.79, No.2, Pp. 236-245.
- Kiruja E K, Mukuru E. (2018). Effect of motivation on employee performance in public middle level Technical Training Institutions in Kenya. *IJAME*.
- Landy F, Zedeck S, Cleveland J. (2017). Performance measurement and theory. Routledge.
- LePine M A, Zhang Y, Crawford E R (et al). (2016). Turning their pain to gain: Charismatic leader influence on follower stress appraisal and job performance. *Academy of Management Journal*, Vol. 59, No.3, Pp. 1036-1059.
- Lone J A, Garnås A, Myklebust T (et al). (2017). Organizational climate and investigation performance in the Norwegian police: A qualitative study. *Journal of Investigative Psychology and Offender Profiling*, Vol.14, No.3, Pp. 227-245.
- Luqman M S, Rehman J U, Islam Z U (et al). (2020). Effect of organizational climate upon the job performance of instructors' physical education. *Pedagogy of Physical Culture and Sports*, Vol.24, No.2, Pp. 72-76.
- Maestrini V, Luzzini D, Maccarrone P (et al). (2017). Supply chain performance measurement systems: A systematic review and research agenda. *International Journal of Production Economics*, Vol.183, Pp. 299-315.
- Motallebi Varakani A, Askary Z, Shahbeigi B. (2016). The effect of strategic management of human resource

مجله‌ی توسعه‌ی آموزش جندی‌شاپور
فصلنامه‌ی مرکز مطالعات و توسعه‌ی آموزش علوم پزشکی
سال دوازدهم، ویژه‌نامه 1400

طراحی مدل سنجش عملکرد مدیران آموزش و پرورش کشور مبتنی بر سند تحول بنیادین

میترا یاری: دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، واحد دماوند، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.
معصومه اولادیان*: عضو هیات علمی، گروه علوم تربیتی، واحد دماوند، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.
محمود صفری: عضو هیات علمی، گروه فلسفه تعلیم و تربیت اسلامی، واحد دماوند، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

چکیده: هدف پژوهش حاضر طراحی مدل سنجش عملکرد مدیران آموزش و پرورش کشور مبتنی بر سند تحول بنیادین است. روش تحقیق از نظر هدف کاربردی و به روش اکتشافی انجام شد. گردآوری داده‌ها به روش آمیخته و ابزار گردآوری داده‌ها مصاحبه و پرسشنامه بود. در بخش کیفی جامعه آماری شامل خبرگان (جامعه علمی دانشگاهی و متخصصان آموزش و پرورش) بوده که تعداد 20 نفر برای نمونه انتخاب شدند در بخش کمی جامعه آماری شامل کلیه مدیران وزارت آموزش و پرورش ادارات کل استان‌ها در سال 1399 بود که بر اساس فرمول کوکران، حجم نمونه به تعداد 269 نفر همکاری کردند. تجزیه و تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده، در بخش کیفی با استفاده از نرم‌افزار MAXQDA و در بخش کمی به دو روش توصیفی و استنباطی از طریق نرم‌افزار SPSS 16 و Smart PLS انجام می‌شود. در این تحقیق برای توصیف داده‌ها از آمار توصیفی شامل فراوانی، درصد فراوانی، جدول توزیع فراوانی، ترسیم نمودارها و هم‌چنین توصیف ویژگی‌های پاسخ دهندگان به پرسشنامه استفاده گردید و در تحلیل استنباطی به روش تحلیل عاملی، به تجزیه و تحلیل داده‌ها پرداخته شد. نتایج نشان داد مولفه‌های: مولفه ساختار مسؤلیت سازمان، مولفه محتوای اطلاعات عملکرد، مولفه انسجام اطلاعات عملکرد، مولفه مدیریت‌پذیری اطلاعات عملکرد، مولفه پاسخگویی، مولفه سبک مدیریت، مولفه جهت‌گیری عملی سازمان، مولفه ارتباط پیرامون عملکرد و در نهایت مولفه همسویی، به عنوان مولفه‌ها و شاخص‌های موثر بر سنجش عملکرد مدیران آموزش و پرورش کشور مبتنی بر سند تحول بنیادین است. بررسی شاخص‌های برازش الگو در تحلیل عاملی، نشان از برازش مدل بود.

واژگان کلیدی: سنجش عملکرد، مدیران آموزش و پرورش، سند تحول بنیادین.

*نویسنده مسؤول: عضو هیات علمی، گروه علوم تربیتی، واحد دماوند، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

Email: M.oladian@yahoo.com