

The Identifying and Testing the Organizational Components that Explain the Realization of the Statement of the Second Step of the Revolution in the Education System of Iran

ARTICLE INFO

Article Type
Research Article

Authors

Davood Ebrahimi Esbooyi¹
Farshideh Zamani^{2*}
Kyomars Niazazari³

How to cite this article

Davood Ebrahimi Esbooyi, Farshideh Zamani, Kyomars Niazazari, The Identifying and Testing the Organizational Components that Explain the Realization of the Statement of the Second Step of the Revolution in the Education System of Iran, Islamic Life Style. 2023; 7 (2) :59-74

1. PhD student, Department of Educational Sciences, Sari Branch, Islamic Azad University, Sari, Iran.

2. Assistant Professor, Department of Educational Management, Sari Branch, Islamic Azad University, Sari, Iran (Corresponding Author).

3. Professor, Educational Management Department, Sari Branch, Islamic Azad University, Sari, Iran.

* Correspondence:

Address:

Phone:

Email: f_zamani@yahoo.com

Article History

Received: 2023/03/31

Accepted: 2023/05/21

ABSTRACT

Purpose: The current research was conducted with the aim of identifying and testing the organizational components explaining the realization of the statement of the second step of the revolution in Iran's education system through the exploratory mixed model research method.

Materials and Methods: The statistical community in the qualitative part, academic experts (members of the faculty of public administration and education in higher education centers), organizational experts (high and middle managers of the education system) and specialists related to the research topic, and in the quantitative part public school managers There were 1044 students in 518 girls' schools, 505 boys' schools and 21 mixed schools in Mazandaran Province. In the qualitative part of the targeted non-random sampling method, 20 people were selected as a statistical sample, and in the quantitative part, with the multi-stage relative cluster sampling method based on Cochran's formula, 281 people were selected as a statistical sample. The data were analyzed in the qualitative part through the implementation of the Delphi technique with a semi-structured and structured checklist in four rounds in the SPSS software, and in the quantitative part through structural equation modeling with the tool of a 96-item researcher-made questionnaire in the AMOS software. . In the qualitative part to determine the validity, the content of the expert assessment checklist was approved by five academic and organizational experts in terms of comprehensibility and expressiveness, and the reliability was calculated and confirmed as 0.81 using the retest method. In the quantitative stage, the validity of the questionnaire in three ways: form, content (range of CVR and CVI for items between 0.6 and 1.0 and 0.8 and 0.1 respectively) and construct (convergent validity between 0.604 and 0.924 and divergent) was confirmed. Reliability was also estimated by three methods of determining factor loadings of items (more than 0.4), Cronbach's alpha (0.738 to 0.953) and composite reliability (0.772 to 0.970).

Findings: Qualitative findings showed that the model of organizational factors for the realization of the statement of the second step of the revolution in education has seven dimensions (science and research, spirituality and ethics, economy, justice and fight against corruption, independence and freedom, national honor, foreign relations and demarcation with the enemy and lifestyle) and 24 components.

Conclusion: The results of the quantitative part showed that all dimensions and components of the research model were confirmed.

Keywords: Organizational Factors, Statement of the Second Step of the Revolution, Education System.

شناسایی و آزمون مولفه های سازمانی تبیین کننده تحقق بیانیه گام دوم انقلاب در نظام آموزش و پرورش ایران

و آزادی، عزت ملی، روابط خارجی و مرزبندی با دشمن و سبک زندگی) و ۲۴ مولفه بوده است. نتیجه گیری: نتایج بخش کمی نشان داد که تمامی ابعاد و مولفه های مدل پژوهش، مورد تأیید واقع شدند.

کلیدواژه ها: عوامل سازمانی، بیانیه گام دوم انقلاب، نظام آموزش و پرورش.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۱/۱۱

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۲/۳۱

* نویسنده مسئول: f_zameni@yahoo.com

داود ابراهیمی اسبویی^۱
دانشجوی دکتری، گروه علوم تربیتی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران.

فرشیده ضامنی^{۲*}

استادیار، گروه مدیریت آموزشی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران (نویسنده مسئول).

مقدمه

سیاست خارجی جمهوری اسلامی ایران بعد از انقلاب سال ۱۳۵۷ دچار چرخش اساسی گشت و دو محور اصلی آن، دینی شدن حاکمیت و برگزیدن رویکرد انقلابی در سیاست خارجی بود. در زمان قبل از انقلاب، ایران به عنوان ژاندارم منطقه و حافظ منافع آمریکا بود، اما بعد از انقلاب، به دلیل حاکمیت دینی و نفی هرگونه استکبار باعث گردید، سمت گیری سیاست خارجی در جهت شکستن ابهت آمریکا و تقابل با سیاست های سلطه طلبانه باشد (۱). شرایط اجتماعی، صنعتی، اقتصادی و فرهنگی کشور به گونه ای است که حل مشکلات و تنگناها، الگوها و راه حل های جدید و متفاوتی را طلب می کند. مسائل سازمان های کنونی کشور با توجه به تحولات پویای محیطی و افزایش پیچیدگی های روز افزون و رقابت شدید، با تدابیر و استراتژی های گذشته حل شدن نیست، بلکه برای تضمین تداوم حیات و بقایشان نیازمند یافتن راه حلها و روش های جدیدی هستند که به فرآیندها و روش های جدید بستگی دارد. سازمان های کنونی باید به قدر کافی منعطف باشند تا بتوانند پاسخگوی تمام شرایط ممکن باشند (۲). بیانیه گام دوم انقلاب فراتر از یک بیانیه معمولی است که فقط به توصیف گذشته و تحلیل نقاط قوت و ضعف جمهوری اسلامی ایران می پردازد. صدور این بیانیه در آغاز چهل سالگی انقلاب نشان می دهد که علی رغم تمامی مشکلات؛ مبانی، آرمان ها و اهداف انقلاب اسلامی همچنان خدشه ناپذیر بوده و برای ترسیم نقشه را آینده معتبر هستند. تحلیل بیانیه گام دوم از آنجا که می تواند به تحکیم ایه های علمی و ادبیات سازی درباره انقلاب اسلامی کمک نماید؛ دارای اهمیت کاربردی است (۳). بیانیه گام دوم دارای آموزه های جامع و کامل است. نکته آن است که به صورت شفاف آرمان بزرگی را برای انقلاب اسلامی با عنوان «ایجاد تمدن نوین اسلامی» بیان می کند. به عبارتی هدف غایی انقلاب اسلامی ایران را ایجاد تمدن اسلامی بیان می کنند. تمدن نوین اسلامی در جمله رهبر انقلاب با این تعبیر آمده است: «انقلاب اسلامی اینک وارد دومین مرحله خودسازی، جامعه پردازی و تمدن سازی شده است. عیزان از انقلاب خود حراست و آن را بیشتر به آرمان بزرگش که ایجاد تمدن نوین اسلامی و آمادگی برای طلوع خورشید ولایت عظمی است، نزدیک کنید. رهبر معظم انقلاب اسلامی همواره بر انسجام ملی و پرهیز از تفرقه تأکید کرده اند و توجه به این مهم در بیانیه گام دوم انقلاب نیز فصل الخطاب در

کیومرث نیاز آذری^۲

استاد، گروه مدیریت آموزشی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران.

چکیده

هدف: پژوهش حاضر با هدف شناسایی و آزمون مولفه های سازمانی تبیین کننده تحقق بیانیه گام دوم انقلاب در نظام آموزش و پرورش ایران از طریق روش تحقیق مدل آمیخته اکتشافی انجام شد.

مواد و روش ها: جامعه آماری در بخش کیفی، خبرگان آکادمیک (اعضاء هیئت علمی رشته های مدیریت دولتی و آموزشی در مراکز آموزش عالی)، خبرگان سازمانی (مدیران عالی و میانی نظام آموزش و پرورش) و متخصصان مرتبط با موضوع پژوهش و در بخش کمی مدیران مدارس دولتی دخترانه و پسرانه دوره اول متوسطه استان مازندران، در ۵۱۸ مدرسه دخترانه، ۵۰۵ مدرسه پسرانه و ۲۱ مدرسه مختلط تعداد ۱۰۴۴ نفر بودند. در بخش کیفی از روش نمونه گیری غیرتصادفی هدفمند، تعداد ۲۰ نفر و در بخش کمی با روش نمونه گیری خوشه ای نسبی چندمرحله ای بر اساس فرمول کوکران، تعداد ۲۸۱ نفر، به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. داده ها در بخش کیفی از طریق اجرای تکنیک دلفی با چک لیست نیمه ساختاریافته و ساختاریافته طی چهار راند در نرم افزار SPSS و در بخش کمی از طریق مدلسازی معادلات ساختاری با ابزار پرسشنامه محقق ساخته ۹۶ گویه ای در نرم افزار AMOS تحلیل گردید. در بخش کیفی برای تعیین روایی، محتوای چک لیست خبره سنجی از نظر قابل فهم بودن و گویا بودن مورد تأیید پنج تن از خبرگان دانشگاهی و سازمانی قرار گرفته و پایایی با روش آزمون مجدد، ۰/۸۱ محاسبه و تأیید گردید. در مرحله کمی، روایی پرسشنامه به سه روش صوری، محتوایی (محدوده CVI و CVR برای گویه ها برترتیب بین ۰/۰۶ تا ۱/۰ و ۰/۸ تا ۱/۰) و سازه (روایی همگرا بین ۰/۶۰۴ تا ۰/۹۲۴ و واگرا) تأیید شد. پایایی هم به سه روش تعیین ضریب بارهای عاملی گویه ها (بیشتر از ۰/۴)، آلفای کرونباخ (۰/۷۳۸ تا ۰/۹۵۳) و پایایی ترکیبی (۰/۷۷۲ تا ۰/۹۷۰) برآورد شد. یافته ها: یافته های کیفی نشان داد، مدل عوامل سازمانی تحقق بیانیه گام دوم انقلاب در آموزش و پرورش دارای هفت بعد (علم و پژوهش، معنویت و اخلاق، اقتصاد، عدالت و مبارزه با فساد، استقلال

همین زمینه است. تفرقه و حرمت شکنی آفت هر نظام است، زیرا اختلاف داخلی نباید منجر به شکسته شدن وحدت ملی شود (۱). در تحقیقی که توسط آذربایجانی، علی احمدی، رفیعی آتانی و عبدالحمید (۴) و در خصوص نظام حکمرانی جمهوری اسلامی ایران مبتنی بر بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی انجام شد، مؤلفه‌های اصلی حاصل آمده در این الگو عبارت‌اند از: اتکا به خود و استقلال؛ انتخاب و تربیت مسئولان مبتنی بر ارزش‌ها، باورها و هویت؛ بهره‌برداری از کلیه منابع و ظرفیت‌ها؛ بهره‌گیری از تجارب دیگران؛ بهره‌گیری از خلاقیت و نوآوری؛ بهره‌گیری از مشارکت همه مردم و بالاخره بهره‌گیری از عقلانیت و منطق. در تحقیقی که توسط سلطانی فلاح و باقری دادوکلابی (۵) و در خصوص تبیین الگوی جذب و استخدام معلمان مدارس مبتنی بر بیانیه گام دوم انقلاب انجام شد، نتایج پژوهش حاضر بیانگر آن است که الگویی که طراحی شده است شامل ۵ مؤلفه جوانگرایی، اعتقادی، روحیه جهادی، شخصیت علمی و روحیه عدالت خواهی می‌باشد. نتایج تحقیق منظری توکلی و کهنوجی (۶) و در مورد تبیین اهداف تربیتی بیانیه گام دوم انقلاب، حاکی از آن بوده که چنانچه در یک جامعه بشری دستورالعمل‌های جامع و کافی برای تقویت و توسعه سایر ساحت‌ها وجود داشته باشد و زمینه‌های استقرار و پیاده‌سازی دستورالعمل‌ها وجود داشته باشد، خودبه‌خود ساحت‌های هنری و زیبایی شناختی و زیستی - بدنی توسعه می‌یابند و زمینه‌های نشاط و امیدبخشی و توجه به ظرفیت‌های انسانی محقق می‌گردد. نتایج تحقیق قربانی توتکابنی (۷) در خصوص فرهنگ‌سازی اقتصاد مقاومتی از دیدگاه مقام معظم رهبری با رویکرد بیانیه گام دوم انقلاب نشان می‌دهد که مؤلفه‌های اقتصاد مقاومتی همانند فرهنگ سازی، مصرف، حرکت جهادی و اقتصاد مردمی، کارآفرینی، ایجاد شرکت‌های دانش بنیان، دشمن شناسی، تقویت بازارهای درون شهری و روستایی و تربیت نیروهای انسان ساز در جامعه حائز اهمیت است. یافته‌های مفاخری (۸) و در خصوص نقش مدیران دولتی در ترویج عدالت اجتماعی در راستای بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی نشان داد که در میان توصیه‌های هفت‌گانه کلیدی رهبری به جوانان و مدیران جوان در بیانیه گام دوم، چهارمین محور اختصاص به «عدالت و مبارزه با فساد» دارد. تحقق هریک از ارزش‌های اجتماعی در جامعه نیازمند الزاماتی است که عدالت نیز از این رویه مستثنی نیست. رهبر معظم انقلاب اسلامی به برخی از این الزامات چنین اشاره دارند؛ ۱. قوانین عادلانه، ۲. ساختار عادلانه، ۳. مجریان عادل و با تقوی، ۴. نظارت و آگاهی مردم، ۵. گفت‌وگو، مبارزه، ایستادگی، ۷. تحقق همزمان عدالت و دیگر ارزش‌ها. در تحقیق انصاری (۹) و در خصوص عیار معنویت و اخلاق در بیانیه گام دوم انقلاب و الزامات ناجا در بالا بردن عیار معنویت و اخلاق، ضمن مفهوم شناسی اخلاق و معنویت، آثار معنویت در استان که باعث؛ کاهش بحران‌های روحی، آرامش روانی، پرورش فضایل اخلاقی، زمینه‌ساز عدالت اجتماعی، خوش‌بینی به نظام هستی و همچنین راهکارهای برای حفظ و بالا بردن عیار معنویت از دیدگاه مقام معظم رهبری نماز، ایمان و بندگی، جهاد و ایثار، راز و نیاز شبانه (ذکر و دعا)، خداشناسی و حب اهل‌بیت (ع) بیان شده است. در پژوهشی که

توسط عطائی و نقیبی (۱۰) و در مورد قدرت نرم و ظرفیت عدالت گستر و فسادستیزی در بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی ایران انجام گرفت، نتایج نشان داد که لوازم و ظرفیت‌های اجرای عدالت در نظام اسلامی با توجه به بیانیه گام دوم استفاده جوانان مومن، انقلابی، دانا و کاردان است. عدم استفاده از این ظرفیت باعث بروز مساله فساد می‌شود که طبق فرمایشات مقام معظم رهبری عدالت و مبارزه با فساد لازم و ملزوم یکدیگر اند.

نظام آموزش و پرورش در هر جامعه‌ای یکی از ارکان اساسی ایجاد تحول است (۱۱). رشد اقتصادی، سیاسی و فرهنگی در هر کشور، ملزم به رشد و پیشرفت آموزش و پرورش آن کشور است، زیرا نیروی انسانی یک کشور درون مدارس پرورش می‌یابد (۱۲). تردیدی نیست که آموزش و پرورش مهمترین، مطمئن‌ترین، سریع‌ترین، کم‌هزینه‌ترین، آسانترین و دقیق‌ترین مسیر برای دستیابی به اهداف عالی و والای نظام اسلامی و تحقق گام دوم انقلاب و پیشرفت کشور در تمامی حوزه‌های اجتماعی، فرهنگی، سیاسی، اقتصادی و غیره است، با این حال، کمتر پژوهش‌های دانشگاهی وجود دارد که به موضوع عوامل سازمانی موثر بر تحقق بیانیه گام دوم انقلاب در سازمان‌های دولتی و شبه دولتی مانند آموزش و پرورش استان مازندران پرداخته و به ارائه مدل اهتمام بورزد. بنابراین، انتظار می‌رود انجام این پژوهش به رفع این نقص کمک شایانی نموده و در ارتقاء و توسعه مبانی نظری این حوزه موثر واقع گردد. امید است نتایج پژوهش حاضر مورد استفاده مسئولان و دست‌اندرکاران آموزش و پرورش در استان و علاقمندان و پژوهشگران حوزه‌های مختلف علوم به ویژه رشته‌های مرتبط با علوم تربیتی قرار گیرد. نظر به اهمیت نظام آموزش و پرورش و نقش مهمی که فعالیت‌های این نظام در تحقق اهداف و سیاست‌های کلی نظام به عهده دارند، تحقق اهداف و سیاست‌های کلی مورد نظر دولت و حکومت مانند تحقق بیانیه «گام دوم» انقلاب در در گرو شناخت عوامل سازمانی تبیین‌کننده آن در ارگان‌ها و سازمان‌هاست. لذا در پژوهش حاضر با تدوین مدل تحقق بیانیه «گام دوم» انقلاب، سعی بر آن است که با شناخت ابعاد و مؤلفه‌های تبیین‌کننده «گام دوم» انقلاب، راهکارها و ایده‌های مناسب را در اختیار مسئولان و دست‌اندرکاران بمنظور اتخاذ تصمیمات مناسب به منظور این امر قرار دهد. با توجه به اهمیت موضوع، تحقیق حاضر در پی شناسایی و آزمون مؤلفه‌های سازمانی تبیین‌کننده تحقق بیانیه گام دوم انقلاب در نظام آموزش و پرورش ایران از طریق روش تحقیق مدل آمیخته اکتشافی بوده و سوالات زیر مطرح گردید:

سوال اول: ابعاد و مؤلفه‌های سازمانی تبیین‌کننده تحقق بیانیه گام دوم انقلاب در نظام آموزش و پرورش ایران، کدام‌اند؟

سوال دوم: مدل مؤلفه‌های سازمانی تبیین‌کننده تحقق بیانیه گام دوم انقلاب در نظام آموزش و پرورش ایران، چگونه است؟

سوال سوم: میزان اهمیت ابعاد و مؤلفه‌های سازمانی تبیین‌کننده تحقق بیانیه گام دوم انقلاب در نظام آموزش و پرورش ایران، چگونه است؟

مواد و روش ها

تحقیق به لحاظ هدف کاربردی و از نظر روش تحقیق، ترکیبی بصورت آمیخته کیفی - کمی، بوده بطوریکه در بخش کیفی، مدل، شناسایی شده و در بخش کمی، مدل شناسایی شده در جامعه آماری واقعی، در بوته آزمون قرار می‌گیرد. جامعه آماری پژوهش، در بخش کیفی با توجه به موضوع، گروهی از خبرگان آکادمیک (اعضاء هیئت علمی رشته‌های مدیریت دولتی و آموزشی در مراکز آموزش عالی)، خبرگان سازمانی (مدیران عالی و میانی نظام آموزش و پرورش) و متخصصان مرتبط با موضوع پژوهش بودند. خصوصیات مورد نظر برای خبره بودن افراد، شامل: اشراف به مبحث بیانیه گام دوم انقلاب، اشراف به مبحث عوامل سازمانی در کنترل و مدیریت سازمان و اشراف به مبحث مدیریت سازمان‌های آموزشی مانند اداره آموزش و پرورش بود. در این بخش، ۲۰ نفر با روش نمونه‌گیری غیرتصادفی هدفمند، انتخاب شدند. جامعه آماری پژوهش، در بخش کمی مدیران مدارس دولتی دخترانه و پسرانه دوره اول متوسطه (پایه‌های هفتم، هشتم و نهم) استان مازندران، در ۵۱۸ مدرسه دخترانه، ۵۰۵ مدرسه پسرانه و ۲۱ مدرسه مختلط (۴۲۷ مدرسه در منطقه شهری و ۶۰۷ مدرسه در منطقه روستائی) بتعداد ۱۰۴۴ نفر (شامل ۵۱۲ مدیر مرد و ۵۳۲ مدیر زن) بودند. روش نمونه‌گیری به صورت خوشه‌ای نسبی چندمرحله‌ای با فرمول کوکران و به تعداد ۲۸۱ نفر بود، بطوریکه استان مازندران به سه به خوشه فرضی ۱. شرقی، ۲. غربی و ۳. مرکزی تقسیم شده، در مرحله بعد، مدارس دولتی دخترانه و پسرانه واقع شده در هر یک از شهرستان‌های شرقی، غربی و مرکزی، نیز بیانگر یک خوشه کوچکتر می‌باشد. پخش پرسشنامه به صورت تصادفی در هر خوشه و به نسبت جمعیت آن خوشه بود. ابزار اصلی پژوهش در مرحله کیفی، نظر سنجی از خبرگان بوسیله چک لیست خبره سنجی نیمه- ساختاریافته و ساختاریافته و استفاده از پرسشنامه طیف لیکرت در مرحله کمی بود. پرسشنامه شامل ۹۶ گویه در مورد سنجش وضعیت هر یک از مولفه‌های مدل نهایی تحقیق، بود. در بخش کیفی برای تعیین روایی، محتوای چک لیست خبره سنجی از نظر قابل فهم بودن و گویا بودن مورد تأیید پنج تن از خبرگان دانشگاهی و سازمانی قرار گرفته و پایایی با روش آزمون مجدد، ۰/۸۱ محاسبه و تأیید گردید. در مرحله کمی، روایی پرسشنامه به سه روش صوری، محتوایی (محدوده CVR و CVI برای گویه‌ها بترتیب بین ۰/۶ تا ۱/۰ و ۰/۸ تا ۱/۰) و سازه (روایی همگرا بین ۰/۶۰۴ تا ۰/۹۲۴ و واگرا) تأیید شد. پایایی هم به سه روش تعیین ضریب بارهای عاملی گویه‌ها (بیشتر از ۰/۴)، آلفای کرونباخ (۰/۷۳۸ تا ۰/۹۵۳) و پایایی ترکیبی (۰/۷۷۲ تا ۰/۹۷۰) برآورد شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها در بخش کیفی از آمار توصیفی با محاسبه کمترین، بیشترین و میانگین نمره کسب شده توسط هر مولفه و در مرحله کمی از دو روش آمار توصیفی و آمار استنباطی و آزمون‌های تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی و فریدمن استفاده شد. روش تحقیق این پژوهش ترکیبی بوده است:

گام اول- بخش کتابخانه‌ای - بررسی چارچوب‌های نظری و مطالعات پیشین در مورد موضوع تحقیق بمنظور پیشنهاد مدل اولیه.

گام دوم - بخش کیفی - تعیین مدل مولفه‌های سازمانی تبیین کننده تحقق بیانیه گام دوم انقلاب در نظام آموزش و پرورش ایران، بوسیله تکنیک دلفی (Delphi) و محاسبات در نرم افزار SPSS.

گام سوم - بخش کمی - آزمون مدل پژوهش، بوسیله تکنیک مدل‌سازی معادلات ساختاری (SEM) و محاسبات در نرم افزار AMOS.

یافته‌ها

یافته‌های گام اول: بررسی متون

در ارائه مدل اولیه پژوهش، از پیشینه تحقیقات داخلی و خارجی مختلفی استفاده شده و سعی گردید؛ تمام جوانب تاثیرگذار بر عوامل سازمانی تحقق بیانیه گام دوم انقلاب در آموزش و پرورش در نظر گرفته شود. تحقیقات مفید و مناسبی که برای تعیین مولفه‌های اولیه از آن استفاده شد، بشرح ذیل هستند:

منابع انسانی: ربیعی و معالی (۱۳۸۸)، ربیعی و معالی (۱۳۸۸)، ربیعی و معالی (۱۳۸۸)، محمدی فاتح و جوکار (۱۳۹۰)، طالبی و سلیمی ترکمانی (۱۳۹۰)، محمدی مقدم، سادات هاشمی و محمدی مقدم (۱۳۹۰)، محمدی مقدم، سادات هاشمی و محمدی مقدم (۱۳۹۰)، معمر حور و همکاران (۱۳۹۲)، محمودی و همکاران (۱۳۹۲)، نیازآذری و عمویی (۱۳۸۶)، ربیعی و خواجهی (۱۳۸۹)، هوشمند و همکاران (۱۳۹۳)، رحیمی قاضی کلایه و همکاران (۱۳۹۲)، محمدی فاتح و جوکار (۱۳۹۰)، کرمی و همکاران (۲۰۱۵)، آسیدو (۲۰۱۵)، فرزین و همکاران (۲۰۱۴)، هالساپل و جوشی (۲۰۰۰)، چریدس و همکاران (۲۰۰۳)، اخوان و همکاران (۲۰۰۶)، داوونپورت و همکاران (۱۹۹۸)، یه و همکاران (۲۰۰۶)، میگدادی و همکاران (۲۰۰۹).

یادگیری سازمانی: ربیعی و معالی (۱۳۸۸)، ربیعی و معالی (۱۳۸۸)، طالبی و سلیمی ترکمانی (۱۳۹۰)، صلواتی و حق نظر (۱۳۸۸)، محمدی مقدم، سادات هاشمی و محمدی مقدم (۱۳۹۰)، محمدی-مقدم، سادات هاشمی و محمدی مقدم (۱۳۹۰)، نیازآذری و عمویی (۱۳۸۶)، هوشمند و همکاران (۱۳۹۳).

رحیمی قاضی کلایه و همکاران (۱۳۹۲)، آسیدو (۲۰۱۵)، وانگ و اسپینوال (۲۰۰۴)، اسکریم و آمیدون (۱۹۹۷)، وانگ (۲۰۰۵)، موفت و همکاران (۲۰۰۳)، میگدادی و همکاران (۲۰۰۹).

فرهنگ سازمانی: سعیدا اردکانی و کنجکاو منفرد (۱۳۹۰)، ربیعی و معالی (۱۳۸۸)، ربیعی و معالی (۱۳۸۸)، ربیعی و معالی (۱۳۸۸)، ربیعی و معالی (۱۳۸۸)، محمدی فاتح و جوکار (۱۳۹۰)، طالبی و سلیمی ترکمانی (۱۳۹۰)، طالبی و سلیمی ترکمانی (۱۳۹۰)، صلواتی و حق نظر (۱۳۸۸)، محمدی مقدم، سادات هاشمی و محمدی مقدم (۱۳۹۰)، محمدی مقدم، سادات هاشمی و محمدی مقدم (۱۳۹۰)، معمر حور و همکاران (۱۳۹۲)، محمودی و همکاران (۱۳۹۲)، نیازآذری و عمویی (۱۳۸۶)، ربیعی و خواجهی (۱۳۸۹)، هوشمند و همکاران (۱۳۹۳)، رحیمی قاضی کلایه و همکاران (۱۳۹۲)، محمدی فاتح و جوکار (۱۳۹۰)، داوونپورت و همکاران (۱۹۹۸)، خلیفا و لیو (۲۰۰۳)، سلیمان و اسپونز (۲۰۰۰)، فورکادل و گوادامیلاس (۲۰۰۲)، فرزین و همکاران (۲۰۱۴)، وانگ (۲۰۰۵).

عزت نفس تحصیلی: کوپر اسمیت، آیزنک (۱۹۷۶)، روزنبرگ (۱۹۶۵).

حمایت بین فردی: واکر (۱۹۹۷) و محمدی زیدی (۱۳۹۰).

تغذیه و ورزش: واکر (۱۹۹۷) و محمدی زیدی (۱۳۹۰).

مدیریت استرس محیط کار: واکر (۱۹۹۷) و محمدی زیدی (۱۳۹۰).

یافته‌های گام دوم: بخش کیفی

روش دلفی یکی از روش‌های تحقیق کیفی است که از آن به منظور دستیابی به اجماع در تصمیم‌گیری‌های گروهی استفاده می‌شود. در عمل، روش دلفی یک سری از چک لیست‌ها یا دوره‌های متوالی به همراه بازخورد کنترل شده‌ای است که تلاش دارد به اتفاق نظر میان یک گروه از افراد متخصص ۲ درباره یک موضوع خاص دست یابد. در این پژوهش، روش دلفی در مجموع در چهار دور به انجام رسید که در این بخش یافته‌های حاصل از هر دور به تفکیک ارائه گردید. محقق برای نظرسنجی از خبرگان، مؤلفه‌های هر یک از ابعاد را در قالب چک لیست نظرسنجی ۵ گزینه‌ای با میزان اهمیت (۱ کمترین) تا (۵ بیشترین) در اختیار گروه خبرگان قرار داد. فاصله زمانی هر یک از دوره‌های دلفی، یک هفته بوده و بعد از راند اول، یک هفته بعد، راند دوم دلفی انجام شد و به همین نحو، در هفته بعدی، راند سوم دلفی و در یک هفته بعد، راند چهارم دلفی انجام گرفت. در این پژوهش، روش دلفی در مجموع در چهار دور به انجام رسید که در این بخش یافته‌های حاصل از هر دور به تفکیک ارائه می‌شود. بعد « علم و پژوهش »: ابتدا مولفه‌های پیشنهادی بعد « علم و پژوهش »؛ براساس پژوهش‌های پیشین، بشرح فرهنگ سازمانی، فناوری اطلاعات، منابع انسانی، یادگیری سازمانی و ساختار سازمانی تعیین گردید. در دور اول دلفی، بیشترین اهمیت مربوط به « یادگیری سازمانی » با میانگین ۳/۷۵ و انحراف از معیار ۰/۶۵ بوده و کمترین اهمیت مربوط به « ساختار سازمانی » با میانگین ۲/۲۵ و انحراف از معیار ۰/۸۹ بوده است. طبق نتایج تحلیل محتوای بخش دوم پرسشنامه دور اول روش دلفی، مولفه « فرایندهای دانشی در سازمان » به پرسشنامه مرحله اول دلفی اضافه شد. در دور دوم، بیشترین اهمیت مربوط به « فرایندهای دانشی در سازمان » با میانگین ۳/۸۰ و انحراف از معیار ۰/۹۵ بوده و کمترین اهمیت مربوط به « ساختار سازمانی » با میانگین ۱/۹۵ و انحراف از معیار ۰/۶۵ بوده است. مولفه « ساختار سازمانی » میانگین کمتر از ۲ داشته و در این مرحله این مولفه از مولفه‌های تبیین کننده بعد « علم و پژوهش » حذف گردید. در دور سوم، بیشترین اهمیت مربوط به « فرایندهای دانشی در سازمان » با میانگین ۳/۷۵ و انحراف از معیار ۰/۶۶ بوده و کمترین اهمیت مربوط به « منابع سازمانی » با میانگین ۳/۰۵ و انحراف از معیار ۰/۵۸ بوده است. در دور چهارم، بیشترین اهمیت مربوط به « فرایندهای دانشی در سازمان » با میانگین ۳/۸۰ و انحراف از معیار ۰/۶۰ بوده و کمترین اهمیت مربوط به « منابع سازمانی » با میانگین ۳/۱۱ و انحراف از معیار ۰/۶۹ بوده است. ضریب هم‌انگهی کندال برای پاسخ‌های دور چهارم ۰/۸۳۷ است که نسبت به دور سوم که برابر با ۰/۷۴۵ بوده تنها ۹/۲ درصد

لیوویتز (۱۹۹۹)، هونگو همکاران (۲۰۰۵)، چوا و لام (۲۰۰۵)، داوونپورت و همکاران (۱۹۹۸)، ریان و پریبتوک (۲۰۰۱)، موفت و همکاران (۲۰۰۳)، یه و همکاران (۲۰۰۶)، میگدادی و همکاران (۲۰۰۹).

ساختار سازمانی: ربیعی و معالی (۱۳۸۸)، ربیعی و معالی (۱۳۸۸)، نیسی و رنگباری (۱۳۸۸)، صلواتی و حق نظر (۱۳۸۸)، معمر حور و همکاران (۱۳۹۲)، محمودی و همکاران (۱۳۹۲)، ربیعی و خواجوی (۱۳۸۹)، کرمی و همکاران (۲۰۱۵)، صادقی و مقیمی (۲۰۱۳)، فورکادل و گوادامیلاس (۲۰۰۲).

فناوری اطلاعات: سعیدا اردکانی و کنجکاو منفرد (۱۳۹۰)، ربیعی و معالی (۱۳۸۸)، ربیعی و معالی (۱۳۸۸)، عطوفی نجف‌آبادی و بنی‌هاشمی (۱۳۹۲)، محمدی فاتح و جوکار (۱۳۹۰)، طالبی و سلیمی ترکمانی (۱۳۹۰)، طبرسا و اورمزدی (۱۳۸۷)، عباسی (۱۳۸۶)، محمدی مقدم، سادات هاشمی و محمدی-مقدم (۱۳۹۰)، محمدی مقدم، سادات هاشمی و محمدی مقدم (۱۳۹۰)، معمر حور و همکاران (۱۳۹۲)، محمودی و همکاران (۱۳۹۲)، نیازآذری و عمویی (۱۳۸۶)، ربیعی و خواجوی (۱۳۸۹)، هوشمند و همکاران (۱۳۹۳)، خلیفا و لیو (۲۰۰۳)، کرمی و همکاران (۲۰۱۵)، آسیدو (۲۰۱۵)، صادقی و مقیمی (۲۰۱۳)، وانگ و اسپینوال (۲۰۰۴)، چان و پولارد (۲۰۰۱)، اسکریم و آمیدون (۱۹۹۷)، وانگ (۲۰۰۵)، چریدس و همکاران (۲۰۰۳)، اخوان و همکاران (۲۰۰۶)، چوا و لام (۲۰۰۵)، داوونپورت و همکاران (۱۹۹۸)، ریان و پریبتوک (۲۰۰۱)، کونلی و کلویی (۲۰۰۳)، میگدادی و همکاران (۲۰۰۹).

احساس همستگی تیمی: میلیمین و همکاران (۲۰۰۳) و رگو و کانه (۲۰۰۸).

مسئولیت پذیری اجتماعی: هیود و همکاران (۲۰۰۹)، آرمیتو و همکاران (۲۰۱۱) و عباسی (۱۳۸۸).

پایبندی به ارزش‌ها و هنجارها: قاسم زاده و همکاران (۱۳۹۳).

روح جمعی و مشارکت: ذهبی (۱۳۹۲).

ارتقاء بهره‌وری: ابدالی و منتظری (۱۳۹۴) و انصاری (۱۳۹۵).

خلق ارزش و طراحی خدمات: ابدالی و منتظری (۱۳۹۴).

تخفیف نابرابری در توزیع درآمد: انصاری (۱۳۹۵).

نظام پرداخت: عظیمی و همکاران (۱۳۹۰).

سیستم نظارت و کنترل: عظیمی و همکاران (۱۳۹۰).

ساخت دهی: هوی و همکاران (هوی و فیدمن) (۱۹۹۶).

استقلال (عدم وابستگی): تی جی. دلانگ و فتحی و همکاران (۱۳۹۳).

امنیت (ثبات): تی جی. دلانگ و فتحی و همکاران (۱۳۹۳).

فداکاری: تی جی. دلانگ و فتحی و همکاران (۱۳۹۳).

عزت نفس خانوادگی: کوپر اسمیت، آیزنک (۱۹۷۶)، روزنبرگ (۱۹۶۵).

عزت نفس اجتماعی: کوپر اسمیت، آیزنک (۱۹۷۶)، روزنبرگ (۱۹۶۵).

شد. در دور دوم، بیشترین اهمیت مربوط به «برابری دسترسی به فرصت های آموزشی» با میانگین ۳/۵۷ و انحراف از معیار ۰/۹۰ بوده و کمترین اهمیت مربوط به «تخفیف نابرابری در توزیع درآمد» با میانگین ۱/۸۹ و انحراف از معیار ۰/۸۰ بوده است. مولفه «تخفیف نابرابری در توزیع درآمد» میانگین کمتر از ۲ داشته و در این مرحله این مولفه مولفه های تبیین کننده بعد «اقتصاد» حذف گردید. در دور سوم، بیشترین اهمیت مربوط به «برابری دسترسی به فرصت های آموزشی» با میانگین ۳/۶۶ و انحراف از معیار ۰/۹۴ بوده و کمترین اهمیت مربوط به «خلق ارزش و طراحی خدمات آموزشی» با میانگین ۳/۳۳ و انحراف از معیار ۰/۷۲ بوده است. در دور چهارم، بیشترین اهمیت مربوط به «برابری دسترسی به فرصت های آموزشی» با میانگین ۳/۷۳ و انحراف از معیار ۰/۶۵ بوده و کمترین اهمیت مربوط به «خلق ارزش و طراحی خدمات آموزشی» با میانگین ۳/۴۲ و انحراف از معیار ۰/۷۵ بوده است. ضریب همبستگی کندال برای پاسخ های دور چهارم ۰/۸۸۱ است که نسبت به دور سوم که برابر با ۰/۷۸۳ بوده تنها ۹/۸ درصد افزایش داشته است که این ضریب با میزان اتفاق نظر بین اعضای کار گروه در میان دو دور متوالی رشد قابل توجهی ندارد. لذا در نهایت بعد «اقتصاد»، بعد از انجام چهار راند تکنیک کیفی دلفی، دارای سه مولفه بشرح: ۱. ارتقاء بهره وری آموزشی، ۲. خلق ارزش و طراحی خدمات آموزشی و ۳. برابری دسترسی به فرصت های آموزشی می باشد.

بعد «عدالت و مبارزه با فساد»: ابتدا مولفه های پیشنهادی بعد «عدالت و مبارزه با فساد»: براساس پژوهش های پیشین، بشرح نظام پرداخت، ساخت دهی و سیستم نظارت و کنترل تعیین گردید. در دور اول دلفی، بیشترین اهمیت مربوط به «سیستم نظارت و کنترل» با میانگین ۳/۳۳ و انحراف از معیار ۰/۷۵ بوده و کمترین اهمیت مربوط به «ساخت دهی» با میانگین ۲/۳۳ و انحراف از معیار ۰/۵۹ بوده است. طبق نتایج تحلیل محتوای بخش دوم پرسشنامه دور اول روش دلفی، مولفه «مدیریت عملکرد» به پرسشنامه مرحله اول دلفی اضافه شد. در دور دوم، بیشترین اهمیت مربوط به «سیستم نظارت و کنترل» با میانگین ۳/۴۵ و انحراف از معیار ۰/۷۵ بوده و کمترین اهمیت مربوط به «ساخت دهی» با میانگین ۱/۸۶ و انحراف از معیار ۰/۶۲ بوده است. مولفه «ساخت دهی» میانگین کمتر از ۲ داشته و در این مرحله این مولفه از مولفه های تبیین کننده بعد «عدالت و مبارزه با فساد» حذف گردید. در دور سوم، بیشترین اهمیت مربوط به «سیستم نظارت و کنترل» با میانگین ۳/۶۷ و انحراف از معیار ۰/۷۲ بوده و کمترین اهمیت مربوط به «مدیریت عملکرد» با میانگین ۳/۳۳ و انحراف از معیار ۰/۶۶ بوده است. در دور چهارم، بیشترین اهمیت مربوط به «سیستم نظارت و کنترل» با میانگین ۳/۶۰ و انحراف از معیار ۰/۶۳ بوده و کمترین اهمیت مربوط به «مدیریت عملکرد» با میانگین ۳/۴۵ و انحراف از معیار ۰/۷۰ بوده است. ضریب همبستگی کندال برای پاسخ های دور چهارم ۰/۸۳۲ است که نسبت به دور سوم که برابر با ۰/۷۶۹ بوده تنها ۶/۳ درصد افزایش داشته است که این ضریب با میزان اتفاق نظر بین اعضای کار گروه در میان دو دور متوالی رشد قابل توجهی ندارد. لذا در نهایت بعد «عدالت و مبارزه با فساد»، بعد از انجام چهار راند

افزایش داشته است که این ضریب با میزان اتفاق نظر بین اعضای کار گروه در میان دو دور متوالی رشد قابل توجهی ندارد. لذا در نهایت بعد «علم و پژوهش»، بعد از انجام چهار راند تکنیک کیفی دلفی، دارای پنج مولفه بشرح: ۱. فرهنگ سازمانی، ۲. فناوری اطلاعات، ۳. منابع انسانی، ۴. یادگیری سازمانی و ۵. فرایندهای دانشی در سازمان می باشد.

بعد «معنویت و اخلاق»: ابتدا مولفه های پیشنهادی بعد «معنویت و اخلاق»: براساس پژوهش های پیشین، بشرح مسئولیت پذیری اجتماعی، احساس همبستگی تیمی، روح جمعی و مشارکت و پایبندی به ارزش ها و هنجارها تعیین گردید. در دور اول دلفی، بیشترین اهمیت مربوط به «احساس همبستگی تیمی» با میانگین ۳/۷۰ و انحراف از معیار ۰/۶۰ بوده و کمترین اهمیت مربوط به «پایبندی به ارزش ها و هنجارها» با میانگین ۲/۱۱ و انحراف از معیار ۰/۷۰ بوده است. طبق نتایج تحلیل محتوای بخش دوم پرسشنامه دور اول روش دلفی، مولفه «سازگاری با ارزش های فردی و سازمانی» به پرسشنامه مرحله اول دلفی اضافه شد. در دور دوم، بیشترین اهمیت مربوط به «احساس همبستگی تیمی» با میانگین ۳/۶۵ و انحراف از معیار ۰/۸۵ بوده و کمترین اهمیت مربوط به «پایبندی به ارزش ها و هنجارها» با میانگین ۲/۰۵ و انحراف از معیار ۰/۶۵ بوده است. در دور سوم، بیشترین اهمیت مربوط به «سازگاری با ارزش های فردی و سازمانی» با میانگین ۳/۶۰ و انحراف از معیار ۰/۷۰ بوده و کمترین اهمیت مربوط به «پایبندی به ارزش ها و هنجارها» با میانگین ۱/۹۰ و انحراف از معیار ۰/۶۹ بوده است. مولفه «پایبندی به ارزش ها و هنجارها» میانگین کمتر از ۲ داشته و در این مرحله این مولفه از مولفه های تبیین کننده بعد «معنویت و اخلاق» حذف گردید. در دور چهارم، بیشترین اهمیت مربوط به «سازگاری با ارزش های فردی و سازمانی» با میانگین ۳/۶۵ و انحراف از معیار ۰/۹۵ بوده و کمترین اهمیت مربوط به «مسئولیت پذیری اجتماعی» با میانگین ۳/۳۳ و انحراف از معیار ۰/۷۹ بوده است. ضریب همبستگی کندال برای پاسخ های دور چهارم ۰/۸۵۲ است که نسبت به دور سوم که برابر با ۰/۷۶۹ بوده تنها ۸/۳ درصد افزایش داشته است که این ضریب با میزان اتفاق نظر بین اعضای کار گروه در میان دو دور متوالی رشد قابل توجهی ندارد. لذا در نهایت بعد «معنویت و اخلاق»، بعد از انجام چهار راند تکنیک کیفی دلفی، دارای چهار مولفه بشرح: ۱. مسئولیت پذیری اجتماعی، ۲. احساس همبستگی تیمی، ۳. روح جمعی و مشارکت و ۴. سازگاری با ارزش های فردی و سازمانی می باشد.

بعد «اقتصاد»: ابتدا مولفه های پیشنهادی بعد «اقتصاد»: براساس پژوهش های پیشین، بشرح ارتقاء بهره وری آموزشی، تخفیف نابرابری در توزیع درآمد و خلق ارزش و طراحی خدمات آموزشی تعیین گردید. در دور اول دلفی، بیشترین اهمیت مربوط به ارتقاء بهره وری آموزشی» با میانگین ۳/۵۰ و انحراف از معیار ۰/۸۹ بوده و کمترین اهمیت مربوط به «تخفیف نابرابری در توزیع درآمد» با میانگین ۲/۱۵ و انحراف از معیار ۰/۸۸ بوده است. طبق نتایج تحلیل محتوای بخش دوم پرسشنامه دور اول روش دلفی، مولفه «برابری دسترسی به فرصت های آموزشی» به پرسشنامه مرحله اول دلفی اضافه

تکنیک کیفی دلفی، دارای سه مولفه بشرح: ۱. نظام پرداخت، ۲. سیستم نظارت و کنترل و ۳. مدیریت عملکرد می‌باشد.

بعد « استقلال و آزادی »: ابتدا مولفه‌های پیشنهادی بعد « استقلال و آزادی »؛ براساس پژوهش‌های پیشین، بشرح فداکاری، امنیت شغلی و استقلال کاری تعیین گردید. در دور اول دلفی، بیشترین اهمیت مربوط به «امنیت شغلی» با میانگین ۳/۶۸ و انحراف از معیار ۰/۷۵ بوده و کمترین اهمیت مربوط به «فداکاری» با میانگین ۲/۳۳ و انحراف از معیار ۰/۵۵ بوده است. طبق نتایج تحلیل محتوای بخش دوم پرسشنامه‌ی دور اول روش دلفی، مولفه « خودشکوفائی » به پرسشنامه مرحله اول دلفی اضافه شد. در دور دوم، بیشترین اهمیت مربوط به «امنیت شغلی» با میانگین ۳/۷۵ و انحراف از معیار ۰/۷۰ بوده و کمترین اهمیت مربوط به «فداکاری» با میانگین ۲/۲۵ و انحراف از معیار ۰/۶۳ بوده است. در دور سوم، بیشترین اهمیت مربوط به «امنیت شغلی» با میانگین ۳/۷۰ و انحراف از معیار ۰/۸۶ بوده و کمترین اهمیت مربوط به «فداکاری» با میانگین ۱/۸۵ و انحراف از معیار ۰/۵۰ بوده است. مولفه «فداکاری» میانگین کمتر از ۲ داشته و در این مرحله این مولفه از مولفه‌های تبیین کننده بعد «استقلال و آزادی» حذف گردید. در دور چهارم، بیشترین اهمیت مربوط به «امنیت شغلی» و «استقلال کاری» با میانگین ۳/۸۵ و انحراف از معیار بترتیب ۰/۸۹ و ۰/۹۹ بوده و کمترین اهمیت مربوط به «خودشکوفائی» با میانگین ۳/۶۰ و انحراف از معیار ۰/۸۰ بوده است. ضریب همابستگی کندال برای پاسخ‌های دور چهارم ۰/۸۴۰ است که نسبت به دور سوم که برابر با ۰/۷۷۳ بوده تنها ۶/۷ درصد افزایش داشته است که این ضریب با میزان اتفاق نظر بین اعضای کار گروه در میان دو دور متوالی رشد قابل توجهی ندارد. لذا در نهایت بعد «استقلال و آزادی»، بعد از انجام چهار راند تکنیک کیفی دلفی، دارای سه مولفه بشرح: ۱. امنیت شغلی، ۲. استقلال کاری و ۳. خودشکوفائی می‌باشد.

بعد « عزت ملی، روابط خارجی و مرزبندی با دشمن »: ابتدا مولفه‌های پیشنهادی بعد « عزت ملی، روابط خارجی و مرزبندی با دشمن »؛ براساس پژوهش‌های پیشین، بشرح عزت نفس تحصیلی، عزت نفس اجتماعی و عزت نفس خانوادگی تعیین گردید. در دور اول دلفی، بیشترین اهمیت مربوط به «عزت نفس اجتماعی» با میانگین ۳/۶۰ و انحراف از معیار ۰/۷۹ بوده و کمترین اهمیت مربوط به «عزت نفس تحصیلی» با میانگین ۲/۰۵ و انحراف از معیار ۰/۵۹ بوده است. طبق نتایج تحلیل محتوای بخش دوم پرسشنامه‌ی دور اول روش دلفی، مولفه « عزت نفس در محیط کار» به پرسشنامه مرحله اول دلفی اضافه شد. در دور دوم، بیشترین اهمیت مربوط به «عزت نفس اجتماعی» با میانگین ۳/۸۰ و انحراف از معیار ۰/۶۵ بوده و کمترین اهمیت مربوط به «عزت نفس تحصیلی» با میانگین ۱/۹۰ و انحراف از معیار ۰/۶۰ بوده است. مولفه «عزت نفس تحصیلی» میانگین کمتر از ۲ داشته و در این مرحله این مولفه از مولفه‌های تبیین کننده بعد « عزت ملی، روابط خارجی و مرزبندی با دشمن » حذف گردید. در دور سوم، بیشترین اهمیت مربوط به «عزت نفس

اجتماعی» با میانگین ۳/۸۳ و انحراف از معیار ۰/۸۹ بوده و کمترین اهمیت مربوط به «عزت نفس در محیط کار» با میانگین ۳/۵۵ و انحراف از معیار ۰/۶۵ بوده است. در دور چهارم، بیشترین اهمیت مربوط به «عزت نفس اجتماعی» با میانگین ۳/۸۵ و انحراف از معیار بترتیب ۰/۷۵ بوده و کمترین اهمیت مربوط به «عزت نفس در محیط کار» با میانگین ۳/۵۳ و انحراف از معیار ۰/۷۳ بوده است. ضریب همابستگی کندال برای پاسخ‌های دور چهارم ۰/۸۵۳ است که نسبت به دور سوم که برابر با ۰/۷۶۱ بوده تنها ۹/۲ درصد افزایش داشته است که این ضریب با میزان اتفاق نظر بین اعضای کار گروه در میان دو دور متوالی رشد قابل توجهی ندارد. لذا در نهایت بعد « عزت ملی، روابط خارجی و مرزبندی با دشمن»، بعد از انجام چهار راند تکنیک کیفی دلفی، دارای سه مولفه بشرح: ۱. عزت نفس اجتماعی، ۲. عزت نفس خانوادگی و ۳. عزت نفس در محیط کار می‌باشد.

بعد « سبک زندگی »: ابتدا مولفه‌های پیشنهادی بعد « سبک زندگی »؛ براساس پژوهش‌های پیشین، بشرح حمایت بین فردی، تغذیه و ورزش و مدیریت استرس و فشار تعیین گردید. در دور اول دلفی، بیشترین اهمیت مربوط به «تغذیه و ورزش» با میانگین ۳/۷۵ و انحراف از معیار ۰/۸۴ بوده و کمترین اهمیت مربوط به «حمایت بین فردی» با میانگین ۲/۲۵ و انحراف از معیار ۰/۶۶ بوده است. طبق نتایج تحلیل محتوای بخش دوم پرسشنامه‌ی دور اول روش دلفی، مولفه « سلامت روانی و معنوی» به پرسشنامه مرحله اول دلفی اضافه شد. در دور دوم، بیشترین اهمیت مربوط به «تغذیه و ورزش» با میانگین ۳/۷۲ و انحراف از معیار ۰/۷۰ بوده و کمترین اهمیت مربوط به «حمایت بین فردی» با میانگین ۱/۸۱ و انحراف از معیار ۰/۶۰ بوده است. مولفه «حمایت بین فردی» میانگین کمتر از ۲ داشته و در این مرحله این مولفه از مولفه‌های تبیین کننده بعد «سبک زندگی» حذف گردید. در دور سوم، بیشترین اهمیت مربوط به «سلامت روانی و معنوی» با میانگین ۳/۷۳ و انحراف از معیار ۰/۸۴ بوده و کمترین اهمیت مربوط به «تغذیه و ورزش» با میانگین ۳/۶۵ و انحراف از معیار ۰/۸۱ بوده است. در دور چهارم، بیشترین اهمیت مربوط به «سلامت روانی و معنوی» با میانگین ۳/۸۴ و انحراف از معیار بترتیب ۰/۵۵ بوده و کمترین اهمیت مربوط به «تغذیه و ورزش» با میانگین ۳/۵۰ و انحراف از معیار ۰/۸۹ بوده است. ضریب همابستگی کندال برای پاسخ‌های دور چهارم ۰/۸۲۲ است که نسبت به دور سوم که برابر با ۰/۷۷۹ بوده تنها ۴/۳ درصد افزایش داشته است که این ضریب با میزان اتفاق نظر بین اعضای کار گروه در میان دو دور متوالی رشد قابل توجهی ندارد. لذا در نهایت بعد « سبک زندگی»، بعد از انجام چهار راند تکنیک کیفی دلفی، دارای سه مولفه بشرح: ۱. تغذیه و ورزش، ۲. مدیریت استرس و فشار و ۳. سلامت روانی و معنوی می‌باشد. در جدول (۱) نتایج مربوط به راند چهارم دلفی برای مولفه‌های سازمانی تبیین کننده تحقق بیانیه گام دوم انقلاب در نظام آموزش و پرورش ایران، از دیدگاه خبرگان، آمده است.

جدول ۱- توصیف آماری نظر پاسخ دهندگان درباره مولفه های سازمانی تبیین کننده تحقق بیانیه گام دوم انقلاب در نظام آموزش و پرورش ایران - دور چهارم دلفی

مؤلفه ها	تعداد پاسخ ها	کمترین	بیشترین	میانگین	انحراف از معیار	ترتیب اهمیت
علم و پژوهش						
فرهنگ سازمانی	۲۰	۱,۰۰	۵,۰۰	۳,۲۵	۰,۶۵	۴
فناوری اطلاعات	۲۰	۱,۰۰	۵,۰۰	۳,۶۰	۰,۸۴	۲
منابع انسانی	۲۰	۱,۰۰	۵,۰۰	۳,۱۱	۰,۶۹	۵
یادگیری سازمانی	۲۰	۱,۰۰	۵,۰۰	۳,۵۰	۰,۹۰	۳
فرایندهای دانشی در سازمان	۲۰	۱,۰۰	۵,۰۰	۳,۸۰	۰,۶۰	۱
معنویت و اخلاق						
مسئولیت پذیری اجتماعی	۲۰	۱,۰۰	۵,۰۰	۳,۲۳	۰,۷۹	۴
احساس همبستگی تیمی	۲۰	۱,۰۰	۵,۰۰	۳,۵۰	۰,۶۰	۲
روح جمعی و مشارکت	۲۰	۱,۰۰	۵,۰۰	۳,۵۰	۰,۷۷	۲
سازگاری با ارزش های فردی و سازمانی	۲۰	۱,۰۰	۵,۰۰	۳,۶۵	۰,۹۵	۱
اقتصاد						
ارتقاء بهره‌وری آموزشی	۲۰	۱,۰۰	۵,۰۰	۳,۵۹	۰,۸۲	۲
خلق ارزش و طراحی خدمات آموزشی	۲۰	۱,۰۰	۵,۰۰	۳,۴۲	۰,۷۵	۳
برابری دسترسی به فرصت های آموزشی	۲۰	۱,۰۰	۵,۰۰	۳,۷۳	۰,۶۵	۱
عدالت و مبارزه با فساد						
نظام پرداخت	۲۰	۱,۰۰	۵,۰۰	۳,۵۵	۰,۷۵	۲
سیستم نظارت و کنترل	۲۰	۱,۰۰	۵,۰۰	۳,۶۰	۰,۶۳	۱
مدیریت عملکرد	۲۰	۱,۰۰	۵,۰۰	۳,۴۵	۰,۷۰	۳
استقلال و آزادی						
امنیت شغلی	۲۰	۱,۰۰	۵,۰۰	۳,۸۵	۰,۸۹	۱
استقلال کاری	۲۰	۱,۰۰	۵,۰۰	۳,۸۵	۰,۹۹	۱
خودشکوفایی	۲۰	۱,۰۰	۵,۰۰	۳,۶۰	۰,۸۰	۳
عزت ملی، روابط خارجی و مرزبندی با دشمن						
عزت نفس اجتماعی	۲۰	۱,۰۰	۵,۰۰	۳,۸۵	۰,۷۵	۱
عزت نفس خانوادگی	۲۰	۱,۰۰	۵,۰۰	۳,۸۰	۰,۶۵	۲
عزت نفس در محیط کار	۲۰	۱,۰۰	۵,۰۰	۳,۵۳	۰,۷۳	۳
سبک زندگی						
تغذیه و ورزش	۲۰	۱,۰۰	۵,۰۰	۳,۵۰	۰,۸۹	۳
مدیریت استرس و فشار	۲۰	۱,۰۰	۵,۰۰	۳,۵۵	۰,۷۳	۲
سلامت روانی و معنوی	۲۰	۱,۰۰	۵,۰۰	۳,۸۴	۰,۵۵	۱

حال با اتمام مرحله کیفی پژوهش، حال با اتمام مرحله کیفی پژوهش، در زیر مدل نهایی تحقیق، نشان داده شده است.



شکل ۱- مدل نهایی پژوهش براساس پیشینه تحقیق و نظرات خبرگان- بخش کیفی

است که کوچک بودن همبستگی جزئی بین متغیرها را بررسی می- کند. مقدار KMO (کفایت نمونه برداری) برای هفت بعد « علم و پژوهش»، « معنویت و اخلاق»، « اقتصاد»، « عدالت و مبارزه با فساد»، « استقلال و آزادی»، « عزت ملی، روابط خارجی و مرزبندی با دشمن» و « سبک زندگی»، بترتیب برابر 0.826 ، 0.809 ، 0.797 ، 0.824 ، 0.765 ، 0.830 و 0.841 و سطح معناداری آزمون کرویت بارتلت برابر 0.0009 بدست آمد. بنابراین، علاوه بر کفایت نمونه برداری، اجرای تحلیل عاملی بر پایه ماتریس همبستگی مورد مطالعه نیز قابل توجیه خواهد بود. نتایج عوامل استخراج شده و درصد واریانس تبیین شده برای مولفه- های هر بعد بشرح ذیل بودند.

بعد « علم و پژوهش»: ارزش‌های ویژه ۵ عامل مورد تحقیق؛ بزرگتر از ۶ که مجموعاً تقریباً ۶۶ درصد از تغییرات کل را بعهده دارند، در میان آن‌ها ارزش ویژه عامل اول برابر با $0.33/27$ ، ارزش ویژه عامل دوم برابر با $0.10/62$ ، عامل سوم برابر با $0.08/81$ ، عامل چهارم $0.08/13$ و عامل پنجم $0.06/34$ بوده است.

بعد « معنویت و اخلاق»: ارزش‌های ویژه ۴ عامل مورد تحقیق؛ بزرگتر از ۷ که مجموعاً تقریباً ۶۲ درصد از تغییرات کل را بعهده دارند، در میان آن‌ها ارزش ویژه عامل اول برابر با $0.30/14$ ، ارزش ویژه عامل دوم برابر با $0.16/65$ ، عامل سوم برابر با $0.08/42$ و عامل چهارم $0.07/68$ بوده است.

یافته‌های گام سوم: بخش کمی
 آمار توصیفی: در بررسی توصیفی آزمودنی‌های تحقیق، ۱۳۹ نفر مرد ($49/47$ درصد) و ۱۴۲ نفر زن ($50/53$ درصد) و ۲۸ نفر مجرد ($9/96$ درصد) و ۲۵۳ نفر متأهل ($90/04$ درصد) بوده‌اند. در رده- های سنی آزمودنی‌ها، ۶ نفر ۳۰ سال و کمتر ($2/14$ درصد)، ۵۳ نفر بین ۳۱ تا ۴۰ سال ($18/86$ درصد)، ۹۳ نفر ۴۱ تا ۵۰ سال ($33/10$ درصد) و ۱۲۹ نفر ۴۵/۹۱ درصد) بیشتر از ۵۰ سال بوده‌اند. در میزان تحصیلات، ۱۹ نفر کاردانی و کمتر ($6/76$ درصد)، ۱۷۳ نفر کارشناسی ($61/57$ درصد) و ۸۹ نفر ($31/67$ درصد) کارشناسی ارشد بودند. در سابقه خدمت هم، ۷ نفر ۵ سال و کمتر ($2/49$ درصد)، ۳۱ نفر بین ۶ تا ۱۰ سال ($11/03$ درصد)، ۶۶ نفر بین ۱۱ تا ۱۵ سال ($23/49$ درصد)، ۸۶ نفر ($30/60$ درصد) ۱۶ تا ۲۰ سال و ۹۱ نفر ($32/38$ درصد) بیشتر از ۲۰ سال سابقه خدمت داشته‌اند. آمار استنباطی: داده‌های بدست آمده با تحلیل عاملی اکتشافی و تائیدی با نرم افزار $AMOS$ ، تحلیل گردید.

سوال اول: ابعاد و مولفه‌های سازمانی تبیین‌کننده تحقق بیانیه گام دوم انقلاب در نظام آموزش و پرورش ایران، کدام‌اند؟
 برای تشخیص این مسئله که تعداد داده‌های مورد نظر (اندازه نمونه- ها و رابطه بین متغیرها) برای تحلیل عاملی مناسب هستند یا خیر؟ از شاخص آزمون تناسب کایزر - مایر ۱ و آزمون بارتلت ۲ استفاده گردید. آزمون تناسب کایزر - مایر شاخصی از کفایت نمونه‌گیری

2Bartlets Test of sphericity

1.KMO(Kaiser-Meyer-Olkin Measure of sampling Adequacy)

ویژه عامل دوم برابر با ۱۹/۴۱ و عامل سوم برابر با ۱۲/۵۸ بوده است.

بعد « عزت ملی، روابط خارجی و مرزبندی با دشمن»: ارزش های ویژه ۳ عامل مورد تحقیق؛ بزرگتر از ۱۰ که مجموعاً تقریباً ۶۰ درصد از تغییرات کل را بعهدہ دارند، در میان آن ها ارزش ویژه عامل اول برابر با ۳۷/۷۲، ارزش ویژه عامل دوم برابر با ۱۳/۲۲ و عامل سوم برابر با ۱۰/۱۰ بوده است.

بعد « سبک زندگی»: ارزش های ویژه ۳ عامل مورد تحقیق؛ بزرگتر از ۱۰ که مجموعاً تقریباً ۶۰ درصد از تغییرات کل را بعهدہ دارند، در میان آن ها ارزش ویژه عامل اول برابر با ۳۹/۱۴، ارزش ویژه عامل دوم برابر با ۱۱/۰۴ و عامل سوم برابر با ۱۰/۵۸ بوده است.

برای بررسی مدل پژوهش از تحلیل عاملی تائیدی مرتبه دوم استفاده شده که نتایج در جدول (۲) آمده است.

بعد « اقتصاد»: ارزش های ویژه ۳ عامل مورد تحقیق؛ بزرگتر از ۱۲ که مجموعاً تقریباً ۶۶ درصد از تغییرات کل را بعهدہ دارند، در میان آنها ارزش ویژه عامل اول برابر با ۳۳/۹۸، ارزش ویژه عامل دوم برابر با ۱۹/۸۱ و عامل سوم برابر با ۱۲/۷۰ بوده است.

بعد « عدالت و مبارزه با فساد»: ارزش های ویژه ۳ عامل مورد تحقیق؛ بزرگتر از ۱۰ که مجموعاً تقریباً ۶۰ درصد از تغییرات کل را بعهدہ دارند، در میان آن ها ارزش ویژه عامل اول برابر با ۳۶/۴۹، ارزش ویژه عامل دوم برابر با ۱۳/۷۳ و عامل سوم برابر با ۱۰/۳۷ بوده است.

بعد « استقلال و آزادی»: ارزش های ویژه ۳ عامل مورد تحقیق؛ بزرگتر از ۱۲ که مجموعاً تقریباً ۶۰ درصد از تغییرات کل را بعهدہ دارند، در میان آن ها ارزش ویژه عامل اول برابر با ۲۸/۴۴، ارزش

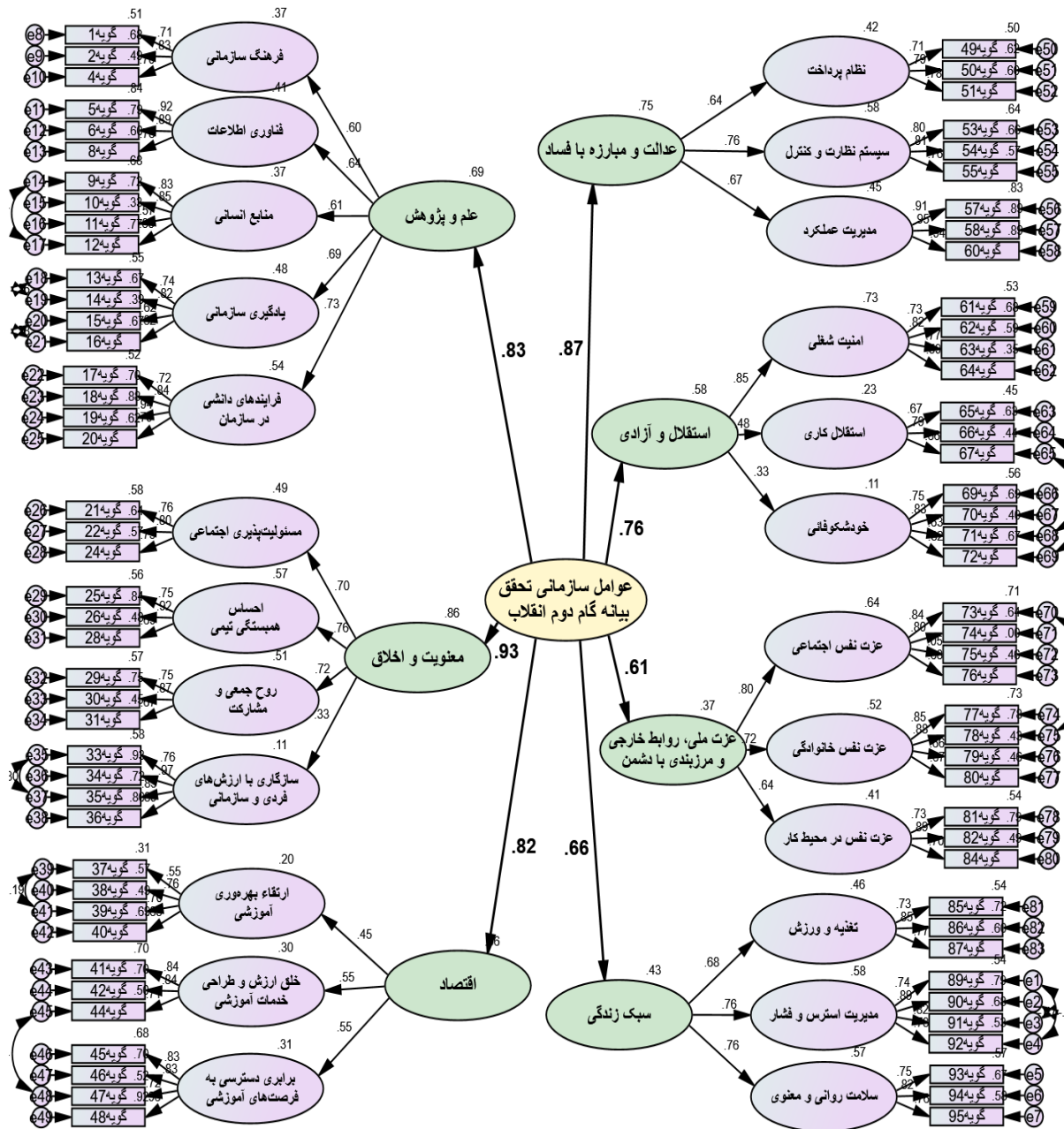
جدول ۲- ضریب مسیرهای اصلی و ضریب معنی داری مدل مولفه های سازمانی تبیین کننده تحقق بیانیه گام دوم انقلاب در نظام آموزش و

پرورش ایران

مسیر میان متغیرها	ضرایب مسیر	آماره t	p-value	نتیجه
فرهنگ سازمانی	۰/۵۳	۶/۵۶۸	۰/۰۰۰۹	معنی دار است.
فناوری اطلاعات	۰/۷۲	۱۰/۷۶۱	۰/۰۰۰۹	معنی دار است.
منابع انسانی	۰/۶۸	۹/۶۷۱	۰/۰۰۰۹	معنی دار است.
یادگیری سازمانی	۰/۶۷	۸/۱۳۲	۰/۰۰۰۹	معنی دار است.
فرایندهای دانشی در سازمان	۰/۶۴	۸/۴۹۴	۰/۰۰۰۹	معنی دار است.
مسئولیت پذیری اجتماعی	۰/۶۹	۸/۴۰۳	۰/۰۰۰۹	معنی دار است.
احساس همبستگی تیمی	۰/۷۹	۹/۰۰۱	۰/۰۰۰۹	معنی دار است.
روح جمعی و مشارکت	۰/۶۸	۸/۲۰۴	۰/۰۰۰۹	معنی دار است.
سازگاری با ارزش های فردی و سازمانی	۰/۳۳	۴/۵۵۴	۰/۰۰۰۹	معنی دار است.
ارتقاء بهره وری آموزشی	۰/۵۵	۴/۲۷۳	۰/۰۰۰۹	معنی دار است.
خلق ارزش و طراحی خدمات آموزشی	۰/۷۲	۴/۹۹۱	۰/۰۰۰۹	معنی دار است.
برابری دسترسی به فرصت های آموزشی	۰/۳۵	۳/۹۹۹	۰/۰۰۰۹	معنی دار است.
نظام پرداخت	۰/۵۷	۶/۶۹۹	۰/۰۰۰۹	معنی دار است.
سیستم نظارت و کنترل	۰/۸۶	۸/۹۷۴	۰/۰۰۰۹	معنی دار است.
مدیریت عملکرد	۰/۶۴	۸/۴۰۲	۰/۰۰۰۹	معنی دار است.
امنیت شغلی	۰/۲۵	۲/۳۸۴	۰/۰۱۷	معنی دار است.
استقلال کاری	۰/۹۸	۲/۹۶۵	۰/۰۰۳	معنی دار است.
خودشکوفائی	۰/۴۲	۲/۷۷۲	۰/۰۰۶	معنی دار است.
عزت نفس اجتماعی	۰/۸۱	۹/۷۰۲	۰/۰۰۰۹	معنی دار است.
عزت نفس خانوادگی	۰/۷۸	۹/۶۳۵	۰/۰۰۰۹	معنی دار است.
عزت نفس در محیط کار	۰/۵۷	۷/۱۹۸	۰/۰۰۰۹	معنی دار است.
تغذیه و ورزش	۰/۶۹	۸/۳۷۹	۰/۰۰۰۹	معنی دار است.
مدیریت استرس و فشار	۰/۸۲	۹/۰۲۴	۰/۰۰۰۹	معنی دار است.
سلامت روانی و معنوی	۰/۶۹	۸/۴۴۰	۰/۰۰۰۹	معنی دار است.

سوال دوم: مدل مولفه های سازمانی تبیین کننده تحقق بیانیه گام دوم انقلاب در نظام آموزش و پرورش ایران، چگونه است؟
شکل (۲)، مدل پژوهش را در حالت ضرایب استاندارد نشان می دهد.

از دیدگاه نمونه ها، ابعاد و مولفه های مدل پژوهش، مورد تائید واقع شدند.



Chi_square=6234.297; DF=3280; P-VALUE=.000; GFI=.670;CFI=.803;RMSEA=.057

شکل ۳- مدل پژوهش در حالت ضرایب استاندارد

جدول ۳- تحلیل عاملی مرتبه سوم مدل نهایی پژوهش

رتبه	نتایج	P-Value	مقادیر t	ضرایب استاندارد	مسیرها
۳	معنی دار است.	۰/۰۰۱	۸/۴۵۲	۰/۸۳	بعد علم و پژوهش
۱	معنی دار است.	۰/۰۰۰۹	۹/۰۶۳	۰/۹۳	بعد معنویت و اخلاق
۴	معنی دار است.	۰/۰۱۶	۴/۴۳۶	۰/۸۲	بعد اقتصاد
۲	معنی دار است.	۰/۰۰۰۹	۷/۵۸۰	۰/۸۷	بعد عدالت و مبارزه با فساد
۵	معنی دار است.	۰/۰۰۰۹	۸/۹۹۲	۰/۷۶	بعد استقلال و آزادی
۷	معنی دار است.	۰/۰۰۰۹	۷/۴۶۹	۰/۶۱	بعد عزت ملی، روابط خارجی و مرزبندی با دشمن
۶	معنی دار است.	۰/۰۰۰۹	۶/۸۵۶	۰/۶۶	بعد سبک زندگی

بیانیه گام دوم انقلاب موثر است. ضریب عاملی استاندارد بعد عزت ملی، روابط خارجی و مرزبندی با دشمن در تبیین عوامل سازمانی تحقق بیانیه گام دوم انقلاب، برابر با ۰/۶۱ و مقدار t برابر با ۷/۴۶۹ بوده، عزت ملی، روابط خارجی و مرزبندی با دشمن در تبیین عوامل سازمانی تحقق بیانیه گام دوم انقلاب موثر است. ضریب عاملی استاندارد بعد سبک زندگی در تبیین عوامل سازمانی تحقق بیانیه گام دوم انقلاب، برابر با ۰/۶۶ و مقدار t برابر با ۶/۸۵۶ بوده، سبک زندگی در تبیین عوامل سازمانی تحقق بیانیه گام دوم انقلاب موثر است.

سوال سوم: میزان اهمیت ابعاد و مولفه های سازمانی تبیین کننده تحقق بیانیه گام دوم انقلاب در نظام آموزش و پرورش ایران، چگونه است؟

بس از برازش مدل نهایی با استفاده از تحلیل عاملی مرتبه سوم، اولویت بندی عملکردی مولفه های مدل پژوهش با استفاده از میانگین رتبه های بدست آمده در آزمون فریدمن انجام گرفت.

طبق جدول ۳، ضریب عاملی استاندارد بعد علم و پژوهش در تبیین عوامل سازمانی تحقق بیانیه گام دوم انقلاب، برابر با ۰/۸۳ و مقدار t برابر با ۸/۴۵۲ بوده، بعد علم و پژوهش در تبیین عوامل سازمانی تحقق بیانیه گام دوم انقلاب موثر است. ضریب عاملی استاندارد بعد معنویت و اخلاق در تبیین عوامل سازمانی تحقق بیانیه گام دوم انقلاب، برابر با ۰/۹۳ و مقدار t برابر با ۹/۰۶۳ بوده، بعد معنویت و اخلاق در تبیین عوامل سازمانی تحقق بیانیه گام دوم انقلاب موثر است. ضریب عاملی استاندارد بعد اقتصاد در تبیین عوامل سازمانی تحقق بیانیه گام دوم انقلاب، برابر با ۰/۸۲ و مقدار t برابر با ۴/۴۳۶ بوده، بعد اقتصاد در تبیین عوامل سازمانی تحقق بیانیه گام دوم انقلاب موثر است. ضریب عاملی استاندارد متغیر بعد عدالت و مبارزه با فساد در تبیین عوامل سازمانی تحقق بیانیه گام دوم انقلاب، برابر با ۰/۸۷ و مقدار t برابر با ۷/۵۸۰ بوده، عدالت و مبارزه با فساد در تبیین عوامل سازمانی تحقق بیانیه گام دوم انقلاب موثر است. ضریب عاملی استاندارد بعد استقلال و آزادی در تبیین عوامل سازمانی تحقق بیانیه گام دوم انقلاب، برابر با ۰/۷۶ و مقدار t برابر با ۸/۹۹۲ بوده، بعد استقلال و آزادی در تبیین عوامل سازمانی تحقق

جدول ۴- اولویت بندی ابعاد و مولفه های مدل نهایی

اولویت	میانگین رتبه	مولفه های اقتصاد	اولویت	میانگین رتبه	ابعاد
۱	۲/۲۸	ارتقاء بهره‌وری آموزشی	۶	۳/۳۲	علم و پژوهش
۲	۲/۱۶	خلق ارزش و طراحی خدمات آموزشی	۴	۳/۹۰	معنویت و اخلاق
۳	۱/۵۵	برابری دسترسی به فرصت‌های آموزشی	۶	۳/۳۲	اقتصاد
اولویت	میانگین رتبه	مولفه های عدالت و مبارزه با فساد	۲	۴/۵۲	عدالت و مبارزه با فساد
۱	۲/۱۶	نظام پرداخت	۵	۳/۷۷	استقلال و آزادی
۲	۲/۱۵	سیستم نظارت و کنترل	۱	۴/۹۰	عزت ملی، روابط خارجی و مرزبندی با دشمن
۳	۱/۷۰	مدیریت عملکرد	۳	۴/۲۸	سبک زندگی
اولویت	میانگین رتبه	مولفه های استقلال و آزادی	اولویت	میانگین رتبه	مولفه های علم و پژوهش
۳	۱/۸۵	امنیت شغلی	۲	۳/۱۴	فرهنگ سازمانی
۱	۲/۲۲	استقلال کاری	۳	۳/۱۳	فناوری اطلاعات
۲	۱/۹۲	خودشکوفایی	۱	۳/۶۵	منابع انسانی
اولویت	میانگین رتبه	مولفه های عزت ملی، روابط خارجی و مرزبندی با دشمن	۴	۲/۶۴	یادگیری سازمانی
۳	۱/۸۰	عزت نفس اجتماعی	اولویت	میانگین رتبه	مولفه های معنویت و اخلاق
۱	۲/۱۰	عزت نفس خانوادگی	۱	۲/۸۸	مسئولیت پذیری اجتماعی
۱	۲/۱۰	عزت نفس در محیط کار	۳	۲/۳۳	احساس همبستگی تیمی
اولویت	میانگین رتبه	مولفه های سبک زندگی	۴	۲/۲۰	روح جمعی و مشارکت
۳	۱/۷۷	تغذیه و ورزش	۲	۲/۶۰	سازگاری با ارزش های فردی و سازمانی
۲	۲/۱۰	مدیریت استرس و فشار			
۱	۲/۱۳	سلامت روانی و معنوی			

مبانی نظری این حوزه موثر واقع گردد. امید است نتایج پژوهش حاضر مورد استفاده مسئولان و دست اندرکاران آموزش و پرورش در استان و علاقمندان و پژوهشگران حوزه‌های مختلف علوم به ویژه رشته‌های مرتبط با علوم تربیتی قرار گیرد. نظر به اهمیت نظام آموزش و پرورش و نقش مهمی که فعالیت‌های این نظام در تحقق اهداف و سیاست‌های کلی نظام به عهده دارند، تحقق اهداف و سیاست‌های کلی مورد نظر دولت و حکومت مانند تحقق بیانیه «گام دوم» انقلاب در در گرو شناخت عوامل سازمانی تبیین‌کننده آن در ارگان‌ها و سازمان‌هاست. مدل نهایی دارای ۷ بعد و ۲۴ مولفه (بعد علم و پژوهش/فرهنگ سازمانی/ضرب استاندارد ۰/۵۳، ضرب معناداری تی ۶/۵۶۸ و مقدار احتمال ۰/۰۰۰۰۹)، فناوری اطلاعات(۰/۷۲، ۱۰/۷۶۱ و ۰/۰۰۰۰۹)، منابع انسانی(۰/۶۸، ۰/۶۷۱ و ۹/۶۷۱، ۰/۰۰۰۰۹)، یادگیری سازمانی (۰/۶۷، ۸/۱۳۲ و ۰/۰۰۰۰۹) و فرایندهای دانشی در سازمان(۰/۶۴، ۸/۴۹۴ و ۰/۰۰۰۰۹)، بعد معنویت و اخلاق (مسئولیت پذیری اجتماعی(۰/۶۹، ۸/۴۰۳ و ۰/۰۰۰۰۹)، احساس همبستگی تیمی(۰/۷۹، ۹/۰۰۱ و ۰/۰۰۰۰۹)، روح جمعی و مشارکت (۰/۶۸، ۸/۲۰۴ و ۸/۲۰۴) و سازگاری با ارزش‌های فردی و سازمانی(۰/۳۳، ۴/۵۵۴ و ۰/۰۰۰۰۹)، بعد اقتصاد ارتقاء بهره‌وری آموزشی(۰/۵۵، ۴/۲۷۳ و ۰/۰۰۰۰۹)، خلق ارزش و طراحی خدمات آموزشی (۰/۷۲، ۴/۹۹۱ و ۰/۰۰۰۰۹) و برابری دسترسی به فرصتهای آموزشی(۰/۳۵، ۳/۹۹۹ و ۰/۰۰۰۰۹)، بعد عدالت و مبارزه با فساد(نظام پرداخت(۰/۵۷، ۶/۶۹۹ و ۰/۰۰۰۰۹)، سیستم نظارت و کنترل (۰/۸۶، ۸/۹۷۴ و ۰/۰۰۰۰۹) و مدیریت عملکرد(۰/۶۴، ۸/۴۰۲ و ۰/۰۰۰۰۹)، بعد استقلال و آزادی(امنیت شغلی(۰/۲۵، ۲/۳۸۴ و ۰/۰۱۷)، استقلال کاری (۰/۹۸، ۲/۹۶۵ و ۰/۰۰۳) و خودشکوفائی(۰/۴۲، ۲/۷۷۲ و ۰/۰۰۰۰۶)، بعد عزت ملی، روابط خارجی و مرزبندی با دشمن(عزت نفس اجتماعی(۰/۸۱، ۹/۷۰۲ و ۹/۷۰۲)، عزت نفس خانوادگی (۰/۷۸، ۹/۶۳۵ و ۰/۰۰۰۰۹) و عزت نفس در محیط کار(۰/۵۷، ۷/۱۹۸ و ۰/۰۰۰۰۹) و بعد سبک زندگی(تغذیه و ورزش(۰/۶۹، ۸/۳۷۹ و ۰/۰۰۰۰۹)، مدیریت استرس و فشار (۰/۸۲، ۹/۰۲۴ و ۰/۰۰۰۰۹) و سلامت روانی و معنوی(۰/۶۹، ۸/۴۴۰ و ۰/۰۰۰۰۹) بوده‌است. بر اساس داده‌های بدست آمده و با استناد به نتایج حاصل از سوال‌های پژوهش، پیشنهادهای به شرح زیر ارائه می‌گردد:

الف- علم و پژوهش: ثبت کلیه اطلاعات مورد نیاز در سازمان و جستجو و بکارگیری آن‌ها در مواقع لزوم با بهره‌گیری از فناوری اطلاعات. تقویت نظام مدیریت مشارکتی در سازمان به منظور حمایت و کمک کارکنان سازمان نسبت به یکدیگر. نظرخواهی فزاینده از کارکنان در خصوص اجرای برنامه‌های آموزشی سازمان و میزان اثرگذاری آن و یا نظرخواهی از طرح‌های توسعه آنان. وجود دیدگاه و چشم انداز بلندمدت در بین مدیران و مسئولین واحدهای مختلف سازمان، یک دید مناسبی را به کارکنان در خصوص رسالت سازمان خواهد داد. برقراری شرایطی که مسیر پیشرفت شغلی کارکنان هموار بوده و بر اساس دستورالعمل‌ها و ضوابط سازمانی باشد، نه بر اساس روابط. بالا بردن کیفیت

طبق جدول (۴)، بیشترین اولویت از لحاظ عملکردی مربوط به بعد عزت ملی، روابط خارجی و مرزبندی با دشمن با میانگین رتبه ۴/۹۰، دومین اولویت مربوط به بعد عدالت و مبارزه با فساد با میانگین رتبه ۴/۵۲، سومین اولویت مربوط به بعد سبک زندگی با میانگین رتبه ۴/۲۸، چهارمین اولویت مربوط به بعد معنویت و اخلاق با میانگین رتبه ۳/۹۰، پنجمین اولویت مربوط به بعد استقلال و آزادی با میانگین رتبه ۳/۷۷ و آخرین اولویت مربوط به بعد علم و پژوهش و اقتصاد با میانگین رتبه ۳/۲۲ بوده است. در بعد علم و پژوهش بیشترین اولویت از لحاظ عملکردی مربوط به مولفه منابع انسانی با میانگین رتبه ۳/۶۵ و کمترین اولویت از لحاظ عملکردی مربوط به فرایندهای دانشی در سازمان با میانگین رتبه ۲/۴۴ بوده است. برای بعد معنویت و اخلاق بیشترین اولویت از لحاظ عملکردی مربوط به مولفه مسئولیت‌پذیری اجتماعی با میانگین رتبه ۲/۸۸ و کمترین اولویت از روح جمعی و مشارکت با میانگین رتبه ۲/۲۰ بوده است. برای بعد اقتصاد بیشترین اولویت از لحاظ عملکردی مربوط به مولفه ارتقاء بهره‌وری آموزشی با میانگین رتبه ۲/۲۸ و کمترین اولویت از لحاظ عملکردی مربوط به مولفه برابری دسترسی به فرصتهای آموزشی با میانگین رتبه ۱/۵۵ بوده است. در بعد عدالت و مبارزه با فساد بیشترین اولویت از لحاظ عملکردی مربوط به مولفه نظام پرداخت با میانگین رتبه ۲/۱۶ و کمترین اولویت از لحاظ عملکردی مربوط به مولفه مدیریت عملکرد با میانگین رتبه ۱/۷۰ بوده است. برای بعد استقلال و آزادی بیشترین اولویت از لحاظ عملکردی مربوط به استقلال کاری با میانگین رتبه ۲/۲۲ و کمترین اولویت از لحاظ عملکردی مربوط به امنیت شغلی با میانگین رتبه ۱/۸۵ بوده است. در بعد عزت ملی، روابط خارجی و مرزبندی با دشمن، بیشترین اولویت از لحاظ عملکردی مربوط به مولفه‌های عزت نفس خانوادگی و عزت نفس در محیط کار با میانگین رتبه ۲/۱۰ و کمترین اولویت از لحاظ عملکردی مربوط به عزت نفس اجتماعی با میانگین رتبه ۱/۸۰ بوده است. در بعد سبک زندگی بیشترین اولویت از لحاظ عملکردی مربوط به مولفه‌های سلامت روانی و معنوی با میانگین رتبه ۲/۱۳ و کمترین اولویت از لحاظ عملکردی مربوط به تغذیه و ورزش با میانگین رتبه ۱/۷۷ بوده است.

نتیجه‌گیری

این تحقیق در پی شناسایی و آزمون مولفه‌های سازمانی تبیین‌کننده تحقق بیانیه گام دوم انقلاب در نظام آموزش و پرورش ایران از طریق روش تحقیق مدل آمیخته اکتشافی بوده است. تردیدی نیست که آموزش و پرورش مهمترین، مطمئن‌ترین، سریع‌ترین، کم‌هزینه‌ترین، آسانترین و دقیق‌ترین مسیر برای دستیابی به اهداف عالی و والای نظام اسلامی و تحقق گام دوم انقلاب و پیشرفت کشور در تمامی حوزه‌های اجتماعی، فرهنگی، سیاسی، اقتصادی و غیره است، با این حال، کمتر پژوهش‌دانشگاهی وجود دارد که به موضوع عوامل سازمانی موثر بر تحقق بیانیه گام دوم انقلاب در سازمان‌های دولتی و شبه دولتی مانند آموزش و پرورش استان مازندران پرداخته و به ارائه مدل اهتمام بورزد. بنابراین، انتظار می‌رود انجام این پژوهش به رفع این نقص کمک شایانی نموده و در ارتقاء و توسعه

و- عزت ملی، روابط خارجی و مرزبندی با دشمن: تقویت روحیات و تعلق سازمانی برای بهبود عزت نفس: به منظور برآورده کردن این عامل باید برای کارکنان در سازمان احترام قائل بود و مدیران در جهت رفع مشکلات شخصی کارکنان، اهتمام ورزند. تقویت روحیه همکاری، صمیمیت و کار تیمی به منظور اینکه کارکنان ادارات آموزش و پرورش، خود را یک عضو توانا، مهم و با ارزش برای این سازمان بدانند. تقویت تشخیص و قدردانی در سازمان: متناسب بودن حقوق و دستمزد و پاداش دریافتی با کاری که کارکنان انجام می‌دهند، امکانات رفاهی در سازمان و تناسب ارتقای شغلی کارکنان با شایستگی آنها می‌تواند عامل مطرح شده در سازمان پوشش دهد.

ز- سبک زندگی: توجه به وضعیت معیشتی کارکنان، تهیه داروها برای کارکنان دارای بیماری، در صورت بروز بیماری‌های احتمالی، بمنظور ارتقاء سلامت جسمانی آنان. عدم اجبار کارکنان به لباس پوشیدن، غذا خوردن و انجام کارهای روتین روزانه در محیط کار با ایجاد استقلال در آن، سلامت آنان را بطور مطلوبی تحت تاثیر قرار می‌دهد. حمایت معنوی مدیران عالی و میانی از کارکنان واحدهای مختلف و پیگیری مستمر وضعیت آنها، بر سلامت روانی آنان تاثیر خواهد گذاشت. اختصاص برنامه‌های پیاپی و ورزش در برنامه هفتگی کارکنان، علاوه بر جنبه‌های مثبت جسمانی، سلامت آنان را از نظر روحی هم بهبود خواهد داد.

References

1. Rahmani Seyedbahman, Rahimi Mohammad. (2018). Investigation and analysis of national pride in the declaration of the second step of the revolution based on the SWOT model, the first nationwide soft power conference of the Islamic Revolution, focusing on "four decades of resistance and cultural requirements of the second step of the Islamic Revolution".
2. Ahmadpour Dariani Mahmoud. (2013). Advanced entrepreneurship. second edition. Rahadan Publications.
3. Ghafari Haschin Zahid, Nikunhad Ayoub. (2019). Futuristic analysis of the statement of the second step of the Islamic revolution, two quarterly journals of political science. 16(2). 512-487.
4. Azarbaijani Mehdi, Ali Ahmadi Alireza, Rafiei Atani Ataala, Abdulhamid Mehdi. (1402). The model of the governance system of the Islamic Republic of Iran based on the declaration of the second step of the Islamic Revolution.

تجهیزات سخت افزاری و نرم افزاری موجود در سازمان و رفع نقیصه های موجود در این خصوص.

ب- معنویت و اخلاق: صداقت در گفتار و عمل هم از سوی مدیران و هم از سوی پرسنل زیردست در واحدهای مختلف ادارات آموزش و پرورش. علاقمندی مدیران عملیاتی و میانی به مشارکت دادن کارکنان در برنامه های هدف گذاری سازمان. اعتقاد مدیران میانی و عملیاتی ادارات آموزش و پرورش به ارتقاء سطح کیفی کار تیم های فعال در سازمان. توجه سازمان به بهبود رفاه جامعه به عنوان مأموریت سازمانی، از طریق فراهم نمودن رفاه کارکنان و متعهد بودن به وظایف در قبال کلیه پرسنل. اهمیت قائل بودن برای سلامت معنوی خود و همکاران واحدهای مختلف. رسیدگی و انجام دقیق کار و وظایف محوله در موعده و زمان مناسب. تبادل تجربیات بین کارکنان و مدیران واحدهای مختلف با یکدیگر در ادارات آموزش و پرورش.

ج- اقتصاد: الزام دانش‌آموزان به انجام فعالیت‌های علمی در منزل یا خارج از محیط کار برای ارتقاء بهره‌وری آموزشی. شرکت معلمان و مدیران در جلسات بهبود کیفیت سیستم آموزشی نظام آموزش و پرورش و دسترسی به فرصت‌های آموزشی. طراحی و اجرای کارگاه آموزشی در مدارس برای تقویت انگیزه‌های کارآفرینانه. توجه به طراحی خدمات آموزشی مناسب در شوراهای و کمیته‌های مدارس.

د- عدالت و مبارزه با فساد: عدم تفویض اختیارات، پست ها و سمت های متعدد به یک فرد در سازمان از جمله موارد مهمی ست که باید بدان توجه شود. عدم پنهان کاری و همکاری کارکنان در افشای مصادیق فساد و حمایت مدیران از چنین رویکردی در سازمان. کافی بودن حقوق کلی کارکنان در نظام آموزش و پرورش در مقایسه با سایر سازمان‌ها. عادلانه و منطقی بودن جبران خدمات در واحدهای مختلف نظام آموزش و پرورش در مقایسه با کار مشابه در سایر سازمان‌ها. عدم رابطه محوری و شفاف بودن تعاملات و ارتباطات برون سازمانی مدیران سازمان‌ها با کارکنان و ارباب رجوع. مشارکت کارکنان و مدیران در عملیاتی کردن خط مشی ها و حل مشکلات مربوط به آن. پاداش گرفتن پرسنل براساس میزان عملکرد شغلی که دارند. شرکت کارکنان در برنامه های آموزشی جهت انطباق با قابلیت های مورد نیاز سازمان در حال و آینده.

ه- استقلال و آزادی: داشتن استقلال کاری پرسنل در انجام وظایف محوله به آنان، البته در چارچوب قانون و دستورالعمل های کاری. فراهم نمودن شرایطی که کارکنان مستعد توانایی ارائه ایده ها و خلاقیت هایشان را داشته باشند. حمایت معنوی، مالی و اختصاص ردیف بودجه ای برای حمایت از طرح های کارکنان مستعد سازمان. استفاده از توانایی‌ها، مهارت‌ها و استعدادهای کارکنان بخش‌های مختلف جهت انجام امور سازمان و بهره مندی حداکثر از توانمندی هایشان. ایجاد امنیت ذهنی در کارشناسان از طریق کار تضمین شده، مزایای قطعی و آینده تضمین شده که آنان را به کارشان و سازمانشان متعهد کند. تقویت روحیه رهبری و توان تاثیرگذاری کارکنان در جهت افزایش ویژگی مدیریت روابط در بین کارکنان.

University of East Azerbaijan province, research teaching. 7(2). 54-69.

12. Badle Alireza (2019). Identifying the effective components on improving the quality of internship implementation and evaluating the current situation in Farhangian University of Mazandaran province, education and training. 9(4). 35-7.

Scientific Journal of Political Science. 19(1). 28-1.

5. Soltani Falah Amirhossein, Bagheri Dadoukalai Mohammad. (1401). Explaining the pattern of recruiting and hiring school teachers based on the statement of the second step of the revolution. 8(29). 19-35.

6. Manzari Tavakoli Alireza, Kohnouji Marzieh. (1400). Explanation of the educational goals of the statement of the second step of the revolution. Research in Islamic education issues. 29(53). 101-121.

7. The victim of inspiration. (2019). Cultivation of resistance economy from the point of view of the Supreme Leader (with the approach of the statement of the second step of the revolution), Gilan police knowledge. 9(34). 49-1.

8. Mahakhari Gulala (2019). The role of government managers in promoting social justice in line with the declaration of the second step of the Islamic Revolution, International Conference on Management, Humanities and Behavioral Sciences in Iran and the Islamic World, Karaj.

9. Ansari Hamidreza. (2019). The level of spirituality and ethics in the statement of the second step of the revolution and the requirements of Naja in raising the level of spirituality, Qazvin police knowledge. 33(2019). 76-39.

10. Atai Hamidreza, Naguibi Seyyed Qassem. (2018). Soft power and the capacity to spread justice and anti-corruption in the statement of the second step of the Islamic Revolution of Iran, the first nationwide conference on the soft power of the Islamic Revolution with the focus on "Four decades of resistance and cultural requirements of the second step of the Islamic Revolution", Tehran.

11. Jafarian Vahidah, Mahmoudi Firouz. (2019). Phenomenology of teachers' experiences of internship guide from the new internship plan at Farhangian