

Explaining the Mediating Effect of the Role of Educational Leaders in the Relationship between Social Responsibility and the Performance of Teachers in Semiram City

ARTICLE INFO

Article Type

Research Article

Authors

Nafiseh Sadrarhami¹

Azam Bakhtyari Renani^{2*}

How to cite this article

Nafiseh Sadrarhami, Azam Bakhtyari Renani, Explaining the Mediating Effect of the Role of Educational Leaders in the Relationship between Social Responsibility and the Performance of Teachers in Semiram City, *Journal of Islamic Life Style Centeredon Health*, 2022:6(1): 276-284.

1. Assistant Professor, Department of Sociology, Payam Noor University, Tehran, Iran.

2. Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Payam Noor University, Tehran, Iran (Corresponding Author)

* Correspondence:

Address:

Phone:

Email: bakhtyari@pnu.ac.ir

Article History

Received: 2022/01/31

Accepted: 2022/04/17

Published: 2022/06/21

ABSTRACT

Purpose: Teachers' performance plays an important role in improving the quality of the education system, and social responsibility can affect it. As a result, the current research was conducted with the aim of explaining the mediating effect of the role of educational leaders in the relationship between social responsibility and teachers' performance.

Materials and Methods: The present study was applied in terms of purpose and quantitative in terms of correlational methodology. The research community was all the teachers of Semiram city in the academic year 1401-1400 in the number of 878 people. The sample size was estimated to be 267 people based on the table of Karjesi and Morgan, and this number was selected using the available sampling method. The research tools were questionnaires of educational leaders by Abedinia et al. (2019), social responsibility by Obaisat (2017) and job performance by Patterson (1991). 0.73 was obtained. Data were analyzed by Pearson correlation and multiple regression methods in SPSS-22 software.

Findings: The findings showed that social responsibility had a direct and significant effect on educational leaders and teachers' performance, and educational leaders had a direct and significant effect on teachers' performance ($P < 0.001$). Also, social responsibility with the mediation of educational leaders had an indirect and significant effect on teachers' performance ($P < 0.05$).

Conclusion: Considering the mediating effect of educational leaders in the relationship between social responsibility and teachers' performance, it is suggested that to improve the performance of teachers and the education system, more attention should be paid to social responsibility and educational leaders and to provide the ground for their promotion.

Keywords: Educational Leaders, Social Responsibility, Teachers' Performance

تبیین اثر میانجی‌گری نقش راهبران آموزشی در ارتباط بین مسئولیت‌پذیری اجتماعی و عملکرد

معلمان شهرستان سمیرم

نفیسه صدرارحامی^۱

استادیار، گروه جامعه‌شناسی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

اعظم بختیاری رنانی^{۲*}

استادیار، گروه علوم تربیتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران (نویسنده
مسئول)

چکیده

هدف: عملکرد معلمان نقش مهمی در بهبود کیفیت نظام آموزش و پرورش دارد و مسئولیت‌پذیری اجتماعی می‌تواند بر آن اثر بگذارد. در نتیجه، پژوهش حاضر با هدف تبیین اثر میانجی‌گری نقش راهبران آموزشی در ارتباط بین مسئولیت‌پذیری اجتماعی و عملکرد معلمان انجام شد.

مواد و روش‌ها: مطالعه حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر روش‌شناسی کمی از نوع همبستگی بود. جامعه پژوهش کلیه معلمان شهرستان سمیرم در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۰ به تعداد ۸۷۸ نفر بودند. حجم نمونه بر اساس جدول کرجسی و مورگان ۲۶۷ نفر برآورد که این تعداد با روش نمونه‌گیری دردسترس انتخاب شدند. ابزارهای پژوهش پرسشنامه‌های راهبران آموزشی عابدی‌نیا و همکاران (۱۳۹۹)، مسئولیت‌پذیری اجتماعی اوبایسات (۲۰۱۷) و عملکرد شغلی پاترسون (۱۹۹۱) بود که روایی صوری آنها با نظر متخصصان تایید و پایایی آنها با روش آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۹، ۰/۹۲ و ۰/۷۳ بدست آمد. داده‌ها با روش‌های همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه در نرم‌افزار SPSS-22 تحلیل شدند.

یافته‌ها: یافته‌ها نشان داد که مسئولیت‌پذیری اجتماعی بر راهبران آموزشی و عملکرد معلمان و راهبران آموزشی بر عملکرد معلمان اثر مستقیم و معنادار داشت (۰/۰۰۱ > P). همچنین، مسئولیت‌پذیری اجتماعی با میانجی‌گیری راهبران آموزشی بر عملکرد معلمان اثر غیرمستقیم و معنادار داشت (۰/۰۵ > P).

نتیجه‌گیری: با توجه به اثر میانجی راهبران آموزشی در ارتباط بین مسئولیت‌پذیری اجتماعی و عملکرد معلمان، پیشنهاد می‌شود که برای بهبود عملکرد معلمان و نظام آموزش و پرورش توجه بیشتری به مسئولیت‌پذیری اجتماعی و راهبران آموزشی شود و زمینه برای ارتقای آنها فراهم گردد.

کلید واژه‌ها: راهبران آموزشی، مسئولیت‌پذیری اجتماعی، عملکرد معلمان.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۱۱/۱۱

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۱/۲۸

* نویسنده مسئول: bakhtyari@pnu.ac.ir

مقدمه

امروزه نیروی انسانی به‌عنوان باارزش‌ترین دارایی‌های هر سازمانی تلقی می‌شود و محور رویکردها و فعالیت‌های سازمانی می‌باشد که نقش مهمی در اعتلای اهداف و آرمان سازمان ایفا می‌کند؛ به‌طوری که نیروی انسانی از طریق عملکردهای مناسب و مطلوب می‌تواند برای سازمان‌ها مزیت رقابتی ایجاد نماید (۱). توجه به عملکرد نیروی انسانی از مقوله‌هایی است که همواره ذهن مدیران سازمان‌ها را به خود مشغول کرده و بدون شک عملکرد کارکنان می‌تواند بر بهره‌وری سازمانی موثر واقع شود (۲). عملکرد یا عملکرد شغلی به‌عنوان یک سازه کلی و چندبعدی به کیفیت کارکرد و چگونگی انجام عملیات اشاره دارد و نشان‌دهنده چگونگی عملکرد کارکنان در شغل، میزان ابتکار عمل و تدابیر حل مسأله، روش‌های استفاده از منابع موجود و استفاده از وقت و انرژی در انجام وظایف شغلی می‌باشد (۳). عملکرد به‌عنوان ارزش مدنظر سازمان‌ها از رویدادهای رفتاری کارکنان در یک دوره زمانی مشخص تعریف می‌شود (۴). در تعریفی دیگر عملکرد به معنای فرآیند تبیین اثربخشی و کارآیی اقدام‌ها و فعالیت‌های گذشته است که دارای دو جزء می‌باشد. یکی کارآیی که توصیف‌کننده چگونگی استفاده سازمان از منابع در تولید خدمات یا محصولات است و دیگری اثربخشی که توصیف‌کننده درجه نیل به اهداف سازمانی می‌باشد (۵). عملکرد نشان‌دهنده توانایی‌های بالقوه و بالفعل و نقاط قوت و ضعف کارکنان است که با ارزیابی فرد و کسب اطلاعات شغلی می‌تواند مسیر شغلی فرد را در سازمان مشخص نماید (۶). عملکرد در حوزه مدیریت عامل مهمی در توسعه و پیشبرد اهداف سازمانی است و چگونگی تحقق اهداف یک سازمان یا موسسه را نشان می‌دهد. بنابراین، سازمان‌ها باید همواره در تلاش برای شناسایی، توسعه و نگهداری سرمایه‌های انسانی با عملکرد مطلوب باشند (۷). عملکرد شغلی یکی از اساسی‌ترین مسائل هر سازمانی است و ارتقای آن یکی از مهم‌ترین اهدافی است که مدیران سازمان‌ها به دنبال آن می‌باشند (۸).

یکی از عوامل موثر بر عملکرد، مسئولیت‌پذیری اجتماعی است (۹) که در دهه‌های اخیر به پارادایم غالب و مسلط حوزه مدیریت سازمان‌ها تبدیل شده و سازمان‌های بزرگ و معتبر جهانی مسئولیت در برابر اجتماع و جامعه را جزئی از استراتژی‌های خود معرفی می‌کنند (۱۰). این سازه به موقعیت یا احساس التزام به عمل یا واکنش در موقعیت‌های فردی گوناگون به دلیل تقید به دیگران، اشاره دارد و نشان‌دهنده نوعی احساس تعهد و پابندی به دیگران، تبعیت از قواعد و معیارهای اجتماعی و درک قواعد گروهی شکل‌گرفته در ذهن و موثر بر رفتارهای فردی است (۱۱). به عبارت دیگر مسئولیت‌پذیری اجتماعی به معنای ارزش قائل شدن برای ارتباطات پیوسته‌ای است که بین سازمان، گروه‌های ذینفع (سرمایه‌گذاران و مشتریان)، نظام اقتصادی و جامعه مرتبط وجود دارد (۱۲). بر اساس این سازه سازمان‌ها ملاحظات اجتماعی

پژوهش‌های اندکی درباره روابط مسئولیت‌پذیری اجتماعی، راهبران آموزشی و عملکرد انجام شده که در ادامه نتایج مهم‌ترین پژوهش‌ها در این زمینه گزارش می‌شوند. عزتی و همکاران (۱۴۰۰) ضمن پژوهشی به این نتیجه رسیدند که عملکرد راهبران آموزشی در مقایسه با معلمان راهنمای روستایی بالاتر بود و آنان نقش موثری در ارتقای آموزش داشتند (۲۴). عابدی‌نیا (۱۳۹۹) ضمن پژوهشی به این نتیجه رسید که سبک‌های رهبری خدمت‌گزار، اقتضایی، تحول‌آفرین و کاریزماتیک راهبران آموزشی با رضایت شغلی معلمان رابطه مثبت و معنادار داشت (۲۵). همچنین، حسینی و همکاران (۱۴۰۰) ضمن پژوهشی به این نتیجه رسیدند که مسئولیت‌پذیری اجتماعی، عملکرد شغلی و ادراک از خلاقیت مدیران همبستگی مثبت و معنادار داشتند (۲۶). نتایج پژوهش احمدی (۱۳۹۹) نشان داد که مسئولیت‌پذیری و عملکرد شغلی کارکنان آموزش‌وپرورش رابطه معنادار مثبت داشت (۲۷). در پژوهشی دیگر یانگ و کیم (۲۰۱۸) گزارش کردند که مسئولیت‌پذیری اجتماعی بر عملکرد شغلی تاثیر معنادار مستقیم داشت (۲۸). شین و همکاران (۲۰۱۶) ضمن پژوهشی به این نتیجه رسیدند که بین مسئولیت‌پذیری اجتماعی و عملکرد شغلی همبستگی مثبت و معنادار وجود داشت (۲۹).

بررسی عملکرد هر یک از گروه‌های شاغل در نظام‌های آموزشی به‌ویژه معلمان اهمیت فراوانی دارد و می‌تواند به بهبود وضعیت آموزشی کمک شایانی نماید که در این زمینه مسئولیت‌پذیری اجتماعی متغیر موثری می‌باشد. همچنین، با اینکه نتایج برخی پژوهش‌ها حاکی از موفقیت نقش راهبران آموزشی در بهبود آموزش هستند، اما نتایج پژوهش حبیبی و همکاران (۱۴۰۰) نشان داد که عملکرد منفی راهبران چشمگیرتر از عملکرد مثبت آنان بود و راهبران آموزشی نقش موثری در بهبود آموزش و نظارت و راهنمای آموزشی مدارس نداشتند (۳۰). بنابراین، بررسی عملکرد معلمان بر اساس مسئولیت‌پذیری اجتماعی آنان با نقش راهبران آموزشی می‌تواند مفید واقع شود و برای متخصصان و برنامه‌ریزان نظام آموزش‌وپرورش تالیفات کاربردی بسیاری داشته باشد و آنان با توجه به نتایج این پژوهش برنامه‌هایی جهت بهبود عملکرد معلمان طراحی و اجرا نمایند. در نتیجه، پژوهش حاضر با هدف تبیین اثر میانجی‌گری نقش راهبران آموزشی در ارتباط بین مسئولیت‌پذیری اجتماعی و عملکرد معلمان انجام شد.

مواد و روش‌ها

مطالعه حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر روش‌شناسی کمی از نوع همبستگی بود. جامعه پژوهش کلیه معلمان شهرستان سمیرم در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۰ به تعداد ۸۷۸ نفر بودند. حجم نمونه بر اساس جدول کرجسی و مورگان ۲۶۷ نفر برآورد که این تعداد با روش نمونه‌گیری دردسترس انتخاب شدند. در این روش نمونه‌گیری پژوهشگر از میان کلیه معلمان تعدادی که به آنها دسترسی داشت را پس از بررسی ملاک‌های ورود به مطالعه به‌عنوان نمونه انتخاب کرد. ملاک‌های ورود به مطالعه شامل تمایل جهت شرکت در پژوهش، عدم ابتلاء به کووید-۱۹ در سه ماه گذشته، عدم اعتیاد و

محیطی را در عملیات تجاری خود و در تعامل‌های خود با ذینفعان خود به‌صورت داوطلبانه رعایت می‌کنند (۱۳). مسئولیت‌پذیری اجتماعی در سازمان طیف گسترده‌ای از نگرش‌های سازمانی و رفتارهای کارکنان را تحت تاثیر قرار می‌دهد (۱۴). این سازه مجموعه‌ای از ارزش‌ها، باورها و دانش‌های مشترک انسانی و محیطی در میان کارکنان در هنگام انجام فعالیت‌های معطوف به تولید و یا ایجاد ارزش افزوده است (۱۵). مسئولیت‌پذیری اجتماعی ابزار یا راهکاری برای تعهداتی است که یک سازمان باید نسبت به جامعه خود داشته باشد (۱۶). این سازه به دلیل توجه سازمان به منافع ذینفعان منجر به ارائه تصویر بهتر از سازمان و افزایش اعتبار آن شده و بهبود عملکرد و ارزش آن را به دنبال خواهد داشت و ریسک ورشکستی و نابودی سازمان را کاهش می‌دهد (۱۷).

یکی از متغیرهای میانجی احتمالی بین مسئولیت‌پذیری اجتماعی و عملکرد، راهبران آموزشی است که به‌عنوان فردی از نیروهای سازمان می‌باشد که ضمن برخورداری از شایستگی‌ها و صلاحیت‌های دانشی و مهارتی روزآمد، هدایت، راهبری و نظارت بر فرآیندهای آموزشی و پرورشی را از طریق بهره‌گیری از شیوه‌ها و روش‌های مناسب با تمرکز بر فعالیت‌های مدارس و مدیران، معلمان و سایر کارکنان در جهت دستیابی به تعالی مدیریت آموزشی و رشد و بالندگی حرفه‌ای در راستای تحقق اهداف آموزش‌وپرورش را برعهده دارد (۱۸). آموزش‌وپرورش به راهبری و نظارت نیاز حیاتی دارد تا اطمینان حاصل شود که منابع انسانی و مادی به اثربخش‌ترین و کارآمدترین وجه در بهبود و توسعه یادگیری دانش‌آموزان صرف شود. به عبارت دیگری راهبری آموزشی تاثیرگذاری بر دیگران جهت رسیدن به اهداف خاص همراه با هدایت‌گری به دور از هرگونه تعصب و تحمیل است (۱۹). مهم‌ترین نقش راهبران آموزشی نقش حرفه‌ای و تخصصی آنها است، اما در وضع کنونی بیشترین فعالیت و نقش غالب آنها متأسفانه به‌صورت نقش اداری و سازمانی درآمده است. صاحب‌نظران آموزش‌وپرورش معتقدند که باید افرادی به‌عنوان راهنمای آموزشی در مدرسه حضور داشته باشند تا به معلمان در زمینه‌های تدریس، آموزش و مدیریت کلاس کمک نمایند (۲۰). کشورهایمانند ژاپن، انگلستان و کانادا که مناطق صعب‌العبور دارند نیز از طرح راهبران آموزشی استفاده می‌کنند و وزارت آموزش‌وپرورش ایران نیز از سال ۱۳۹۵ طرح راهبران آموزشی را در کشور به اجرا درآورد و هدف از حضور راهبران آموزشی ارائه خدمات راهنمایی و مشاوره‌ای آموزشی و تربیتی به معلمان و کارکنان مدارس و ایجاد محیطی صمیمی برای هدایت آنان در برنامه‌های اقدام‌پژوهی و درس‌پژوهی با نگاه تحولی در امر نظارت و راهبردی بود (۲۱). امروزه راهبر آموزشی در نظارت تحولی به دنبال ایجاد یک مدل همکارانه بین خود و معلم است تا به معلم کمک کند از یکدیگر یا هم یادگیرند و هم با یکدیگر به دنبال اصلاح و بهبود تدریس و فعالیت‌هایی باشند که منجر به رشد دانش‌آموزان می‌شود (۲۲). نظارت و راهنمایی آموزشی خدمتی به معلمان به‌صورت انفرادی یا گروهی برای ارائه کمک‌های ویژه به معلمان جهت بهبود آموزش و نهایتاً بهبود دستاوردهای دانش‌آموزان است (۲۳).

درجه‌ای لیکرت از کاملاً مخالف (نمره ۱) تا کاملاً موافق (نمره ۵) نمره‌گذاری و نمره ابزار با مجموع نمره گویه‌ها محاسبه می‌شود. بنابراین، در پرسشنامه مسئولیت‌پذیری اجتماعی حداقل نمره ۴۳ و حداکثر نمره ۲۱۵ است. روایی سازه پرسشنامه با روش تحلیل عاملی بررسی و تایید و پایایی آن با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۸ محاسبه شد (۳۱). در ایران، روایی صوری بر اساس نظر خبرگان تایید و پایایی آن با روش آلفای کرونباخ ۰/۹۲ گزارش شد (۳۲). در پژوهش حاضر روایی صوری با نظر متخصصان و خبرگان علوم تربیتی تایید و پایایی آن با روش آلفای کرونباخ ۰/۹۲ بدست آمد.

۳. پرسشنامه عملکرد شغلی: این پرسشنامه توسط پاترسون با ۱۵ گویه طراحی و گویه‌ها با توجه به طیف چهار درجه‌ای لیکرت از هرگز (نمره ۱) تا همیشه (نمره ۵) نمره‌گذاری و نمره ابزار با مجموع نمره گویه‌ها محاسبه می‌شود. بنابراین، در پرسشنامه عملکرد شغلی حداقل نمره ۱۵ و حداکثر نمره ۷۵ است. روایی صوری پرسشنامه با نظر متخصصان تایید و پایایی آن با روش آلفای کرونباخ ۰/۹۴ محاسبه شد (۳۳). در ایران، پایایی با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۴ گزارش شد (۳۴). در پژوهش حاضر روایی صوری با نظر متخصصان و خبرگان علوم تربیتی تایید و پایایی آن با روش آلفای کرونباخ ۰/۷۳ بدست آمد.

داده‌ها با روش‌های همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه در نرم‌افزار SPSS-22 در سطح معناداری ۰/۰۵ تحلیل شدند.

یافته‌ها

تحلیل‌ها برای ۲۶۷ نفر از معلمان شهرستان سمیرم انجام شد؛ به‌طوری‌که اکثر آنها زن (۵۵/۸۱ درصد) و دارای سن ۴۱-۵۰ سال (۳۳/۳۳ درصد)، رشته تحصیلی مرتبط (۷۹/۷۸ درصد)، تحصیلات کارشناسی (۶۴/۷۹ درصد) و سابقه ۱۵-۱۱ سال (۳۶/۷۰ درصد) بودند (جدول ۱).

مصرف داروهای روان‌پزشکی، عدم وقوع رخداد‌های تنش‌زا مانند مرگ و طلاق در شش ماه گذشته و عدم دریافت خدمات روانشناختی در سه ماه گذشته و ملاک‌های خروج از مطالعه شامل انصراف از تکمیل کردن پرسشنامه‌ها و عدم پاسخگویی به بیش از ده درصد گویه‌های آنها بود.

برای انجام این پژوهش ابتدا با مسئولان اداره آموزش و پرورش شهرستان سمیرم هماهنگی لازم به عمل آمد و لیست معلمان تهیه شد. سپس حجم نمونه محاسبه و از میان معلمان تعداد ۲۶۷ نفر به‌عنوان نمونه انتخاب شد. برای نمونه‌ها اهمیت و ضرورت پژوهش بیان و درباره رعایت نکات اخلاقی به آنها اطمینان خاطر داده شد و در نهایت از آنها خواسته شد که با دقت به همه گویه‌های پرسشنامه‌های پژوهش پاسخ دهند و ضمن جمع‌آوری و بررسی پرسشنامه‌ها از نظر کامل بودن از آنها تقدیر و تشکر شد.

ابزارهای پژوهش حاضر شامل فرم اطلاعات دموگرافیک (جنسیت، سن، رشته تحصیلی، تحصیلات و سابقه) و سه پرسشنامه راهبران آموزشی، مسئولیت‌پذیری اجتماعی و عملکرد شغلی بود که در زیر معرفی می‌شوند.

۱. پرسشنامه راهبران آموزشی: این پرسشنامه توسط عابدی‌نیا و همکاران با ۲۸ گویه طراحی و گویه‌ها با توجه به طیف پنج درجه‌ای لیکرت از خیلی کم (نمره ۱) تا خیلی زیاد (نمره ۵) نمره‌گذاری و نمره ابزار با مجموع نمره گویه‌ها محاسبه می‌شود. بنابراین، در پرسشنامه راهبران آموزشی حداقل نمره ۲۸ و حداکثر نمره ۱۴۰ است. روایی صوری پرسشنامه توسط خبرگان و متخصصان تعلیم و تربیت تایید، روایی محتوایی آن بر اساس نظر آنان و با روش ضریب کندال ۰/۹۱ و پایایی آن با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۸ محاسبه شد (۱۸). در پژوهش حاضر روایی صوری با نظر متخصصان و خبرگان علوم تربیتی تایید و پایایی آن با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۹ بدست آمد.

۲. پرسشنامه مسئولیت‌پذیری اجتماعی: این پرسشنامه توسط اوبایسات با ۴۳ گویه طراحی و گویه‌ها با توجه به طیف پنج

جدول ۱. فراوانی و درصد فراوانی جنسیت، سن، رشته تحصیلی، تحصیلات و سابقه معلمان

متغیر	سطح	فراوانی	درصد فراوانی
جنسیت	زن	۱۴۹	۵۵/۸۱
	مرد	۱۱۸	۴۲/۱۹
سن	۲۱-۳۰ سال	۷۷	۲۸/۸۴
	۳۱-۴۰ سال	۶۳	۲۳/۶۰
	۴۱-۵۰ سال	۸۹	۳۳/۳۳
	بالتر از ۵۰ سال	۳۸	۱۴/۲۳
رشته تحصیلی	مرتبط	۲۱۳	۷۹/۷۸
	غیرمرتبط	۵۴	۲۰/۲۲
تحصیلات	دیپلم	۱۸	۶/۷۴
	کاردانی	۲۷	۱۰/۱۱
	کارشناسی	۱۷۳	۶۴/۷۹
	بالتر از کارشناسی	۴۹	۱۸/۳۵

سابقه	۱-۵ سال	۷۷	۲۸/۸۴
	۶-۱۰ سال	۶۳	۲۳/۶۰
	۱۱-۱۵ سال	۹۸	۳۶/۷۰
	بالتر از ۱۵ سال	۲۹	۱۰/۸۶

میانگین، انحراف معیار، کمینه و بیشینه مسئولیت‌پذیری اجتماعی، راهبران آموزشی و عملکرد معلمان قابل مشاهده است (جدول ۲).

جدول ۲. میانگین، انحراف معیار، کمینه و بیشینه مسئولیت‌پذیری اجتماعی، راهبران آموزشی و عملکرد معلمان

متغیر	میانگین	انحراف معیار	کمینه	بیشینه
مسئولیت‌پذیری اجتماعی	۵۱/۳۳	۶/۵۳	۵۳	۱۴۴
راهبران آموزشی	۴۱/۳۳	۲/۳۴	۱۲	۶۶
عملکرد معلمان	۲۲/۳۱	۳/۱۳	۱۸	۶۸

قرارداشتن در دامنه ۱/۵-۲/۵ شاخص دوربین- واتسون با مقدار ۱/۹۴ رد شد. بنابراین، استفاده از رگرسیون برای تحلیل‌ها مجاز بود. ضرایب همبستگی پیرسون نشان داد که متغیرهای مسئولیت‌پذیری اجتماعی، راهبران آموزشی و عملکرد معلمان همبستگی مثبت و معنادار داشتند ($P < 0.001$) (جدول ۳).

مفروضه‌های رگرسیون چندگانه نشان داد که فرض نرمال بودن متغیرهای مسئولیت‌پذیری اجتماعی، راهبران آموزشی و عملکرد معلمان به دلیل معناداری بزرگ‌تر از ۰/۰۵ در آزمون کولموگروف-اسمیرنوف رد نشد. همچنین، فرض هم‌خطی چندگانه به دلیل کوچک‌تر بودن از ۱۰ شاخص عامل تورم واریانس با مقدار ۱/۶۸ رد شد. علاوه بر آن، فرض همبستگی باقیمانده‌ها به دلیل

جدول ۳. میانگین، انحراف معیار، کمینه و بیشینه مسئولیت‌پذیری اجتماعی، راهبران آموزشی و عملکرد معلمان

متغیر	مسئولیت‌پذیری اجتماعی	راهبران آموزشی	عملکرد معلمان
مسئولیت‌پذیری اجتماعی	۱		
راهبران آموزشی	۰/۶۲ (۰/۰۰۱)	۱	
عملکرد معلمان	۰/۷۳ (۰/۰۰۱)	۰/۷۸ (۰/۰۰۱)	۱

توانست به میزان ۶۳ درصد از تغییرات راهبران آموزشی را تبیین کند ($P < 0.001$) (جدول ۴).

خلاصه رگرسیون نشان داد که مسئولیت‌پذیری اجتماعی بر راهبران آموزشی اثر مستقیم و معنادار داشت و مسئولیت‌پذیری اجتماعی

جدول ۴. خلاصه رگرسیون مسئولیت‌پذیری اجتماعی بر راهبران آموزشی

مدل	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	مقدار F	R^2_{adj}	معناداری
رگرسیون	۱۳۱۵/۸۶	۲	۶۵۷/۹۳			
باقیمانده	۳۲۸۹/۱۱	۲۶۵	۱۱/۱۱	۵۹/۲۱	۰/۶۳	۰/۰۰۱
کل	۴۶۰۴/۹۷	۲۶۷				

توانست به میزان ۷۳ درصد از تغییرات عملکرد معلمان را تبیین کند ($P < 0.001$) (جدول ۵).

خلاصه رگرسیون نشان داد که مسئولیت‌پذیری اجتماعی بر عملکرد معلمان اثر مستقیم و معنادار داشت و مسئولیت‌پذیری اجتماعی

جدول ۵. خلاصه رگرسیون مسئولیت‌پذیری اجتماعی بر عملکرد معلمان

مدل	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	مقدار F	R^2_{adj}	معناداری
رگرسیون	۱۳۱۵/۸۶	۲	۴۳۸/۶۲			
باقیمانده	۳۲۸۹/۱۱	۲۶۵	۱۱/۱۱	۳۹/۴۷	۰/۷۳	۰/۰۰۱
کل	۴۶۰۴/۹۷	۲۶۷				

خلاصه رگرسیون نشان داد که راهبران آموزشی بر عملکرد معلمان اثر مستقیم و معنادار داشت و راهبران آموزشی توانست به میزان ۶۵ درصد از تغییرات عملکرد معلمان را تبیین کند ($P < .001$) (جدول ۶).

جدول ۶. خلاصه رگرسیون راهبران آموزشی بر عملکرد معلمان

مدل	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	مقدار F	R^2_{adj}	معناداری
رگرسیون	۱۳۳۵/۸۶	۲	۶۵۷/۹۳			
باقیمانده	۳۱۸۹/۱۱	۲۶۵	۱۲/۱۱	۴۸/۲۱	۰/۶۵	۰/۰۰۱
کل	۴۶۱۴/۹۷	۲۶۷				

خلاصه ضریب مسیر نشان داد که مسئولیت‌پذیری اجتماعی با میانجی‌گیری راهبران آموزشی بر عملکرد معلمان اثر غیرمستقیم و معنادار داشت ($P < .05$) (جدول ۷).

جدول ۷. خلاصه ضریب مسیر غیرمستقیم مسئولیت‌پذیری اجتماعی با میانجی‌گری راهبران آموزشی بر عملکرد معلمان

معناداری	ضریب مسیر	مسیر غیرمستقیم	مسئولیت‌پذیری اجتماعی ← راهبران آموزشی ← عملکرد معلمان
۰/۰۰۵	۰/۶۶		

نتیجه‌گیری

است که مسئولیت‌پذیری اجتماعی بر عملکرد شغلی معلمان اثر مستقیم و معنادار داشته باشد.

سومین نتیجه پژوهش حاضر نشان داد که راهبران آموزشی بر عملکرد معلمان اثر مستقیم و معنادار داشت. این نتیجه با نتایج پژوهش‌های عزتی و همکاران (۲۴) و عابدی‌نیا (۲۵) همسو بود. در تبیین این نتیجه می‌توان گفت که یکی از حوزه‌های تاثیرگذار بر کیفیت عملکرد شغلی معلمان، حوزه نظارت و راهنمایی آموزشی است و از آنجایی که بهبود عملکرد معلمان در گسترش آموزش و پرورش نقش بسیار مهمی دارد، لذا توانا‌ترین و شایسته‌ترین افراد برای حرفه معلمی باید انتخاب شوند و این افراد همواره باید توسط راهبران آموزشی هدایت و نظارت شوند. همچنین، نظارت و راهنمایی آموزشی می‌تواند اطلاعاتی را به معلم بدهد که این اطلاعات می‌تواند بسیاری از نقاط ضعف و قوت معلمان را روشن سازد و در رفع نواقص و نارسایی‌های آموزشی موثر واقع شوند. بدین ترتیب چنانچه آموزش و پرورش و مدارس موفق به برقراری یک نظام نظارتی صحیح توسط راهبران آموزشی گردد، توانمند خواهد شد تا بسیاری از مسائل و مشکلات را حل نماید و سبب بهبود عملکرد شود. در نتیجه، راهبران آموزشی می‌توانند بر عملکرد معلمان اثر مستقیم و معنادار بگذارند.

چهارمین نتیجه پژوهش حاضر نشان داد که مسئولیت‌پذیری اجتماعی با میانجی‌گیری راهبران آموزشی بر عملکرد معلمان اثر غیرمستقیم و معنادار داشت. در این زمینه پژوهشی یافت نشد، اما در تبیین این نتیجه می‌توان گفت که مسئولیت‌پذیری اجتماعی نقش مهمی در عملکردهای سازمان‌های متفاوت از جمله آموزش و پرورش و مدارس دارد و می‌تواند از طریق احساس التزام به عمل یا واکنش در موقعیت‌های فردی گوناگون به دلیل تقید به دیگران و داشتن نوعی احساس تعهد و پایبندی به دیگران، تبعیت از قواعد و معیارهای اجتماعی و درک قواعد گروهی سبب بهبود عملکردهای

پژوهش حاضر با هدف تبیین اثر میانجی‌گری نقش راهبران آموزشی در ارتباط بین مسئولیت‌پذیری اجتماعی و عملکرد معلمان انجام شد. اولین نتیجه پژوهش حاضر نشان داد که مسئولیت‌پذیری اجتماعی بر راهبران آموزشی اثر مستقیم و معنادار داشت. در این زمینه پژوهشی یافت نشد، اما در تبیین این نتیجه می‌توان گفت که مسئولیت‌پذیری اجتماعی باعث می‌شود که معلمان و مجریان آموزش و پرورش به ویژه مدارس با شناخت و درک بهتری راجع به نیازها و موضوع‌ها اقدام به آموزش و تدریس نمایند. همچنین، آنها با آگاهی کافی از سیاست‌ها و برنامه‌های جاری و آشنایی با فناوری‌های به‌روز و جدید بتوانند وضعیت تدریس و آموزش خود را به‌طور دقیق‌تر، بهتر و منسجم‌تر ارائه نمایند. از آنجایی که یکی از مجریان اداره مدارس راهبران آموزشی هستند، لذا با توجه به توضیحات بالا مسئولیت‌پذیری اجتماعی می‌تواند بر نقش راهبران آموزشی اثر مستقیم و معنادار بگذارد.

دومین نتیجه پژوهش حاضر نشان داد که مسئولیت‌پذیری اجتماعی بر عملکرد معلمان اثر مستقیم و معنادار داشت. این نتیجه با نتایج پژوهش‌های حسینی و همکاران (۲۶)، احمدی (۲۷)، یانگ و کیم (۲۸) و شین و همکاران (۲۹) همسو بود. در تبیین این نتیجه می‌توان گفت که مدارس از جمله سازمان‌هایی هستند که در شرایط تغییرها و تحول‌های پیوسته قرار دارند که این تغییرها و تحول‌ها به‌صورت اساسی و بنیادی ماهیت مدارس را نسبت به آنچه ما در یک قرن گذشته می‌شناختیم، تغییر داده است. این موارد باعث می‌شود که مسئولیت‌پذیری اجتماعی در مدارس بیشتر مورد توجه قرار گیرد و بر همین اساس ارتقای مسئولیت‌پذیری اجتماعی برای رویارویی با این تغییرها و تحول‌ها ضروری به نظر می‌رسد و می‌تواند بر عملکرد شغلی معلمان و مجریان مدارس موثر واقع شود. در نتیجه، منطقی

3. Swanson E, Kim S, Lee SM, Yang JJ, Lee YK. (2020). The effect of leader competencies on knowledge sharing and job performance: Social capital theory. *Journal of Hospitality and Tourism Management*; 42: 88-96. doi: 10.1016/j.jhtm.2019.11.004
4. Uppal N. (2017). Moderation effects of perceived organisational support on curvilinear relationship between neuroticism and job performance. *Personality and Individual Differences*; 105: 47-53. doi: 10.1016/j.paid.2016.09.030
5. Fu N, Flood PC, Rousseau DM, Morris T. (2021). Resolving the individual helping and objective job performance dilemma: The moderating effect of team reflexivity. *Journal of Business Research*; 129: 236-243. doi: 10.1016/j.jbusres.2021.02.058
6. Mahlamaki T, Rintamaki T, Rajah E. (2019). The role of personality and motivation on key account manager job performance. *Industrial Marketing Management*; 83: 174-184. doi: 10.1016/j.indmarman.2018.11.013
7. Sahin F, Koksal O, Ucak H. (2015). Measuring the relationship between managerial resourcefulness and job performance. *Procedia Economics and Finance*; 23: 878-884. doi: 10.1016/S2212-5671(15)00335-4
8. Venkatesh V, Davis FD, Zhu Y. (2022). A cultural contingency model of knowledge sharing and job performance. *Journal of Business Research*; 140: 202-219. doi: 10.1016/j.jbusres.2021.07.042
9. Appiah JK. (2019). Community-based corporate social responsibility activities and employee job satisfaction in the U.S. hotel industry: An explanatory study. *Journal of Hospitality and Tourism Management*; 38: 140-148. doi: 10.1016/j.jhtm.2019.01.002
10. Craddock N, Spotwsood F, Rumsey N, Diedrichs PC. (2022). "We should educate the public that cosmetic procedures

فردی و سازمانی شود. مسئولیت‌پذیری برای اینکه بر بهبود عملکرد معلمان تاثیر داشته باشد نیاز به سازوکارهایی جهت هدایت و راهنمایی دارد و به نظر می‌رسد که در این زمینه راهبران آموزشی بتوانند موثر واقع شوند و اثر مسئولیت‌پذیری اجتماعی معلمان را بر عملکرد آنها بهبود بخشند. در نتیجه، منطقی است که نقش راهبران آموزشی میانجی مناسبی بین مسئولیت‌پذیری اجتماعی و عملکرد شغلی معلمان باشد و مسئولیت‌پذیری اجتماعی با میانجی‌گری نقش راهبران آموزشی بر عملکرد معلمان اثر غیرمستقیم و معنادار داشته باشد.

از محدودیت‌های مهم این پژوهش می‌توان به محدود شدن جامعه پژوهش به معلمان شهرستان سمیرم، همبستگی بودن پژوهش حاضر و استفاده از ابزارهای خودگزارشی جهت گردآوری داده‌ها اشاره کرد. بنابراین، انجام پژوهش‌های بیشتر درباره روابط متغیرهای مورد بررسی پژوهش حاضر بر روی معلمان سایر شهرستان و یا معلمان به تفکیک مقاطع تحصیلی، استفاده از مصاحبه‌های ساختاریافته یا نیمه‌ساختاریافته برای گردآوری داده‌ها و انجام پژوهش‌های مداخله‌ای و بررسی اثربخشی آن می‌تواند مفید واقع شود. با توجه به نتایج پژوهش حاضر پیشنهاد می‌شود که برای بهبود عملکرد معلمان و نظام آموزش و پرورش توجه بیشتری به مسئولیت‌پذیری اجتماعی و راهبران آموزشی شود و زمینه برای ارتقای آنها فراهم گردد. بنابراین، متخصصان و برنامه‌ریزان آموزش و پرورش می‌توانند از طریق راهبران آموزشی به‌طور گسترده استفاده نمایند و بدون شک برجسته کردن نقش راهبران آموزشی در ارتقای وضعیت آموزشی موثر واقع می‌شود و استفاده گسترده از آن می‌تواند زمینه را برای بهبود عملکرد معلمان فراهم آورد.

تشکر و قدردانی

از همه معلمان شرکت‌کننده در پژوهش حاضر و مسئولان آموزش و پرورش شهرستان سمیرم تقدیر و تشکر می‌شود.

References

1. Momenpoor N, Hasani M, Ghasemzadeh A, Momenpour S. (2018). Investigating the role of mediator of individual responsiveness in relation to psychological climate and psychological empowerment with employees' job performance. *Rooyesh-e-Ravanshenasi*; 7(8): 131-158.
2. Bryan V, Vitello-Cicciu J. (2022). Perceptions of preceptors' authentic leadership and final year nursing students' self-efficacy, job satisfaction, and job performance. *Journal of Professional Nursing*; 41: 81-87. doi: 10.1016/j.profnurs.2022.04.003

- impression management: Impact of celebrity status on corporate social responsibility. *Journal of Business Research*; 111: 69-84. doi: 10.1016/j.jbusres.2020.01.015
18. Abedinia A, Moeinikia M, Ghorbanzadeh P. (2020). Study of the quality of educational leadership services from the viewpoint of teachers of multigrade schools. *Journal of New Approaches in Educational Sciences*; 2(1): 78-86. doi: 10.22034/NAES.2020.229938.1039
19. McGinity R, Heffernan A, Courtney SJ. (2022). Mapping trends in educational-leadership research: A longitudinal examination of knowledge production, approaches and locations. *Educational Management Administration & Leadership*; 50(2): 217-232. doi: 10.1177/17411432211030758
20. Izan M, Ghaderi M, Shirbagi N. (2019). Examining educational leaders experience of implementing teacher-oriented educational monitoring patterns in elementary schools. *Managing Education in Organizations*; 8(1): 159-184.
21. SeyedKalan SM, Heidari A. (2021). Evaluating the management of multi-grade elementary school classrooms from the perspective of educational leaders. *Pouyesh Journal in Teaching Educational Sciences and Counseling*; 6(13): 2-18.
22. Kemethofer D, Helm C, Warwas J. (2022). Does educational leadership enhance instructional quality and student achievement? The case of Austrian primary school leaders, *International Journal of Leadership in Education*, 1-25. DOI: 10.1080/13603124.2021.2021294
23. Tokuhama-Espinosa T. (2019). The learning sciences framework in educational leadership. *Frontiers in Education*. 4(136): 1-20. doi: 10.3389/feduc.2019.00136
24. Ezati M, Seifi A, Mohamadesmaeely F. (2021). Studying are as safe as normal medicine?": Understanding corporate social responsibility from the perspective of the cosmetic procedures industry. *Body Image*; 43: 75-86. doi: 10.1016/j.bodyim.2022.08.011
11. Maon F, Swaen V, De Roeck K. (2021). Coporate branding and corporate social responsibility: Toward a multi-stakeholder interpretive perspective. *Journal of Business Research*; 126: 64-747. doi: 10.1016/j.jbusres.2020.12.057
12. Grygiel J, Brown N. (2019). Are social media companies motivated to be good corporate citizens? Examination of the connection between corporate social responsibility and social media safety. *Telecommunications Policy*; 43(5): 445-460. doi: 10.1016/j.telpol.2018.12.003
13. Yan S. (2021). Do common owners influence corporate social responsibility? Firm-level evidence from China. *China Journal of Accounting Research*; 14(3): 315-339. doi: 10.1016/j.cjar.2021.05.005
14. Najafzadeh Ojghaz Z, Marimzadeh S, Nazem F. (2021). An ethics and performance-based model for promoting faculty members' social responsibility: The case of Islamic Azad Universities in Tehran. *Journal of Productivity Management*; 15(57): 259-279. doi: 10.30495/QJOPM.2020.1866620.2425
15. Kumar V, Srivastava A. (2022). Trends in the thematic landscape of corporate social responsibility research: A structural topic modeling approach. *Journal of Business Research*; 150: 26-37. doi: 10.1016/j.jbusres.2022.05.075
16. Gurlek M, Tuna M. (2019). Corporate social responsibility and work engagement: Evidence from the hotel industry. *Tourism Management Perspectives*; 31: 195-208. doi: 10.1016/j.tmp.2019.05.004
17. Lee G, Cho SY, Arthurs J, Lee EK. (2020). Celebrity CEO, identity threat, and

31. Obeisat FG. (2017). Globalization's concern and its relationship to the social responsibility of students. Master Thesis, Mu'tah University of Jordan.
32. Malekpour Lapari K, Bakhteyari Reneni A, Zafaryan P. (2022). Analysis of the central relationship between social and moral intelligence and social responsibility of university administrators. *Journal of Police Science Chaharmahal and Bakhtiari*; 10(37): 43-64. doi: 32/chb.2022.1265730.1118
33. Hashemi SA. (2015). The study of mental health mediating in relationship between religion commitment with vocational performance in Islamic Azad University Lamerd branch. *Psychological Methods and Models*; 5(18): 65-79.
34. Ghasemzadeh A, Hassani M, Hasannejad Zh, Joday Alvarolia E. (2015). Interactive effects of conscientiousness and psychological climate on job performance and organizational citizenship behavior. *Quarterly Research on Educational Leadership & Management*; 1(2): 63-82. doi: 10.22054/jrlat.2016.1055
- educational guides and supervisors' performance in educational administrators' plan and comparing it with rural guidance teachers' plan in South Khorasan province. *Journal of Teacher's Professional Development*; 6(1): 17-35.
25. Abedinya A. (2020). Relationship between leadership styles of educational and training leaders with job satisfaction of multigrade primary school teachers in Talesh city. *Applied Educational Leadership*; 1(1): 29-42.
26. Hosaini M, Jafari S, Jalali S. (2021). The relationship between job performance and social responsibility with perception of the creativity of managers of selected sports federations. *Journal of New Research Approaches in Management and Accounting*; 5(78): 40-57.
27. Ahmadi E. (2021). The intermediate of organizational support in determining the relationship between responsibility and job performance. *Journal of New Approaches in Educational Administration*; 11(46): 267-296.
28. Yang HC, Kim YE. (2018). The effects of corporate social responsibility on job performance: Moderating effects of authentic leadership and meaningfulness of work. *Journal of Asian Finance Economics and Business*; 5(3): 121-132. doi: 10.13106/jafeb.2018.vol5.no3.121
29. Shin I. Hur WM, Kang S. (2016). Employees' perceptions of corporate social responsibility and job performance: A sequential mediation model. *Sustainability*. 8(493): 1-12. doi: 10.3390/su8050493
30. Habibi H, Azimi Aghbolaq A, Madani SH. (2021). Analyzing the professional performance of educational leaders from the perspective of principal teachers and teachers of rural elementary multi grade schools. *Journal of New Approaches in Educational Administration*; 12(4).PP:88-110. doi: 10.30495/JEDU.2021.24416.4897