



## تأثیر طرح تعالی سلامت مدیریت آموزش و پرورش بر عملکرد شغلی کارکنان

باقرعلی بهاری اردشیری : دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران.  
**مریم تقوایی :** استادیار، گروه مدیریت آموزشی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران، (\* نویسنده مسئول) Maryamtaghvaae2017@gmail.com  
**کیومرث خطیرپاشا:** استادیار، گروه مدیریت آموزشی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران.

### چکیده

#### کلیدواژه‌ها

طرح تعالی سلامت مدیریت،  
عملکرد شغلی،  
آموزش و پرورش استان  
مازندران

**زمینه و هدف:** سلامت سیستم مدیریت در یک سازمان منجر به توسعه عملکرد فردی و شغلی و تأثیرگذاری بر همه رفتارهای کارکنان می‌گردد. لذا هدف از پژوهش حاضر بررسی ارائه مدلی به‌منظور سنجش تأثیر طرح تعالی سلامت مدیریت آموزش و پرورش بر عملکرد شغلی بود.

**روش کار:** روش پژوهش، ترکیبی از نوع طرح تحقیق آمیخته اکتشافی (کیفی- کمی) بود. شرکت‌کنندگان پژوهش در بخش کیفی شامل خبرگان منتخب سازمان آموزش و پرورش استان مازندران با سابقه مدیریت و سیاست‌گذاری، با در نظر گرفتن قانون اشباع به تعداد ۲۰ نفر تعیین شد. در بخش کمی جامعه آماری شامل کارکنان ادارات آموزش و پرورش ۳۲ منطقه و شهرستان استان مازندران بود. در بخش کمی حجم نمونه با استفاده از جدول کرجسی و مورگان به تعداد ۳۲۰ نفر تعیین شد. ابزار اندازه‌گیری در بخش کیفی مصاحبه نیمه ساختاریافته و در بخش کمی شامل پرسشنامه محقق‌ساخته بود. به‌منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش مدل‌یابی معادلات ساختاری از نرم‌افزارهای SPSS و LISREL استفاده شد.

**یافته‌ها:** یافته‌های پژوهش با توجه به نتایج حاصل از بخش کیفی و کمی پژوهش نشان داد که ۸۲ درصد عملکرد شغلی به ابعاد طرح تعالی مدیریت آموزش و پرورش که شامل (۱. مراقبت و توجه، ۲. قوانین و مقررات، ۳. ضوابط، ۴. ابزاری، ۵. کارایی ۶. مستقل) می‌باشد، وابسته است.

**نتیجه‌گیری:** نتایج این پژوهش نشان داد ابعاد طرح تعالی مدیریت آموزش و پرورش بر عملکرد شغلی کارکنان آموزش و پرورش استان مازندران اثر مثبت و معنی‌داری دارد.

**تعارض منافع:** گزارش نشده است.

**منبع حمایت‌کننده:** حامی مالی ندارد.

شیوه استناد به این مقاله:

Bahari Ardeshiri B, Taghvai M, Khatirpasha K. The Effect of the Health Excellence Plan of Education Management on the Job Performance of Employees. Razi J Med Sci. 2023;30(5): 163-170.

\*انتشار این مقاله به‌صورت دسترسی آزاد مطابق با **CC BY-NC-SA 3.0** صورت گرفته است.

## The Effect of the Health Excellence Plan of Education Management on the Job Performance of Employees

**Bagherali Bahari Ardeshiri:** PhD student in Educational Management, Sari Branch, Islamic Azad University, Sari, Iran.

**Maryam Taghvai:** Assistant Professor, Department of Educational Management, Sari Branch, Islamic Azad University, Sari, Iran. (\* Corresponding author) [Maryamtaghvae2017@gmail.com](mailto:Maryamtaghvae2017@gmail.com)

**Kiyomarth Khatirpasha:** Assistant Professor, Department of Educational Management, Sari Branch, Islamic Azad University, Sari, Iran.

### Abstract

**Background & Aims:** The health excellence program of education management tries to provide conditions for all the effective factors in school management while identifying internal and external capacities and abilities, by adopting a program-oriented approach to determine the goals and design of the operational plan of the school, and with a sharp and critical eye, continuously evaluate the performance of the school in relation to the roadmap or program Measure operations and intended goals. In addition, the education management excellence program gives the management the opportunity to identify and optimally use the available resources and capacities by using an intelligent and efficient system, making possible the continuous improvement and excellence of the educational process. In this way, all management processes are on the path of transformation, and continuous improvement thinking is institutionalized as a principle and value in education. On the other hand, education and training need continuous improvement of their performance in order to progress, and human resources are considered basic capital and the origin of any transformation and innovation in them. The job performance of education managers is one of the important variables in productivity and efficiency, and it is the most essential factor for creating a favorable position in the realization of educational goals. Therefore, the project of excellence in management will lead education towards an educational system based on the program and the practice of more accountability and attention to the needs of society. The accurate implementation of self-evaluation and external evaluation based on the defined definitions and indicators gives an opportunity to education management by using a smart and efficient system to identify and optimally use existing resources and capacities, continuous improvement and It makes possible the excellence of the educational process. Therefore, one of the variables that can affect the excellence of education management is the job performance of the managers, job performance is one of the basic and important issues that the managers and those involved in the organizations seek to increase. Job performance is actually a set of activities that are carried out by employees in order to achieve the predetermined goals of the organization, and it consists of several indicators such as job satisfaction, skills, abilities, etc. Some believe that meaning of the word performance; is the result of the work and efficiency of the organization, and some people also use performance to mean the process of doing work and how to perform tasks (without considering the result). In evaluating the performance of human resources, both the obtained results and the work process can be emphasized. In other words, performance means the result of human resource activities in terms of the implementation of assigned tasks after a certain time, which can have the aspect of productivity and efficiency. The education management excellence program can theoretically include many effects and benefits, the result of which can be counted as improving the existing conditions of schools and education as a whole. But a look at the research shows that in recent years, despite the implementation of this program at the school level, little research has been done in the field of the effects of the implementation of these programs on schools, teachers, and

### Keywords

Management Health  
Excellence Plan,  
Job Performance,  
Education and Training  
of Mazandaran Province

Received: 26/04/2023

Published: 29/07/2023

administrators. In this regard, this research evaluates the role and impact of the health excellence program of education management on the job performance of managers by looking at the previous research and the lack of research that has been done.

**Methods:** The research method was a combination of exploratory mixed research design (qualitative-quantitative). The research participants in the qualitative part, including the selected experts of Mazandaran Education Organization with management and policy-making experience, were determined to be 20 people taking into account the saturation law. In the quantitative part, the statistical population included employees of education departments of 32 regions and cities of Mazandaran province. In the quantitative section, the sample size was determined to be 320 people using the Karjesi and Morgan table. The measurement tool in the qualitative part was a semi-structured interview and in the quantitative part it included a researcher-made questionnaire. In order to analyze the data, the structural equation modeling method of SPSS and LISREL software was used.

**Results:** The findings of the research according to results of the qualitative and quantitative part of the research showed that 82% of job performance is related to the dimensions of the education management excellence plan, which includes (1. care and attention, 2. rules and regulations, 3. criteria, 4. instrumental, 5. efficiency, 6. independent) is dependent.

**Conclusion:** The results of this research showed that the dimensions of the education management excellence plan have a positive and significant effect on the job performance of education workers in Mazandaran province. Therefore, some suggestions are given in this regard: 1- Holding in-service training in the form of various workshops in order to train the job performance of the employees. 2- Managers, and assistants should be fully informed about management excellence and its impact on the job performance of employees, and most of them should be given attention. 3- Paying attention to the mechanisms of management excellence and job performance by providing continuous evaluation research workshops. Based on the statement of the problem as well as the analysis presented in this research, the following can be presented as recommendations for conducting future research related to the subject of the current research: Similar research should be conducted in other organizations and the results Ready to compare. Research is conducted with the aim of determining the infrastructure needed to implement the proposed model of the dimensions of the teacher management excellence plan on the academic performance of students with the role of mediator of educational justice. A research with the aim of investigating the effectiveness of the dimensions of the management excellence plan on the job performance of employees, in the assistants and principals of schools.

**Conflicts of interest:** None

**Funding:** None

#### Cite this article as:

Bahari Ardeshiri B, Taghvai M, Khatirpasha K. The Effect of the Health Excellence Plan of Education Management on the Job Performance of Employees. Razi J Med Sci. 2023;30(5): 163-170.

**\*This work is published under CC BY-NC-SA 3.0 licence.**

## مقدمه

از آن جاکه هر نهاد یا سازمانی برای رشد و بهبود مستمر، به یک الگو نیازمند است، آموزش و پرورش نیز به عنوان یک نهاد عظیم و اثرگذار در جامعه از این مهم مستثنی نیست و ضرورت اجرای برنامه‌ای که بتواند مسیر تعالی مدیریت را تعریف، تسهیل، تسریع و دست یافتنی کند چند برابر می‌شود (۱). ضمن آنکه سیمای مدرسه در افق چشم‌انداز ۱۴۰۴ در سند تحول بنیادین آموزش و پرورش با ویژگی‌های مترقی آن، مسئولان امر را جهت برنامه‌ریزی برای استقرار مدیریت برنامه محور، کیفیت مدار و تعالی بخش که در شکل‌گیری و هویت بخشی به مدارس نقش اساسی ایفا می‌کند، ناگزیر می‌سازد (۲). بدین منظور "برنامه تعالی مدیریت آموزش و پرورش" با الهام از الگوی تعالی سازمانی به منظور اجرا در سراسر کشور طراحی و تولید گردید (۳). مدل تعالی مدیریت آموزش و پرورش، نوعی ساختار مدیریتی است که با تکیه بر اصول، مفاهیم اساسی و معیارهای اصلی مدیریت کیفیت جامع و نظام خودارزیابی موجبات پیشرفت و به‌سازی را فراهم می‌سازد و آموزش و پرورش را به سمت یک نظام آموزشی مبتنی بر برنامه و عمل، پاسخگویی بیشتر و توجه به نیازهای جامعه سوق خواهد داد (۴). برنامه تعالی سلامت مدیریت آموزش و پرورش سعی دارد با تکیه بر سند تحول بنیادین و نگاهی تعالی بخش، آموزش محور، مشارکت جو و کیفیت مدار ضمن تمرکز بر فرآیندهای مدیریتی شرایطی را فراهم آورد تا کلیه عوامل موثر در مدیریت مدرسه ضمن شناسایی ظرفیت‌ها و توانایی‌های داخلی و پیرامونی خود، با اتخاذ رویکرد برنامه محوری نسبت به تعیین اهداف و طراحی برنامه‌ی عملیاتی مدرسه اقدام کند و با نگاهی تیزبین و نقاد به صورت مستمر عملکرد مدرسه خود را نسبت به نقشه راه یا برنامه عملیاتی و هدف‌های قصد شده بسنجد (۵). ضمن آنکه برنامه تعالی مدیریت آموزش و پرورش، به مدیریت فرصت می‌دهد با بهره‌گیری از یک سیستم هوشمند و کارآمد شناسایی و به کارگیری مطلوب منابع و ظرفیت‌های موجود، بهبود مستمر و تعالی فرآیند آموزشی تربیتی را ممکن سازد. بدین ترتیب تمامی فرآیندهای مدیریت در مسیر تحول قرار گرفته و تفکر بهبود مستمر به عنوان یک اصل و

ارزش در آموزش و پرورش نهادینه می‌شود (۶). از طرفی آموزش و پرورش برای پیشرفت به بهبود مستمر عملکرد خود نیاز دارند و منابع انسانی، سرمایه‌های بنیادی و منشا هرگونه تحول و نوآوری در آن‌ها تلقی می‌شوند. عملکرد شغلی مدیران آموزش و پرورش از متغیرهای مهم در بهره‌وری و کارایی محسوب می‌شوند و اساسی‌ترین عامل برای ایجاد موقعیت مطلوب در تحقق هدف‌های آموزشی است (۷). لذا طرح تعالی مدیریت، آموزش و پرورش را به سمت یک سیستم آموزشی مبتنی بر برنامه و عمل پاسخگویی بیشتر و توجه به نیازهای جامعه سوق خواهد داد. اجرای دقیق خودارزیابی و ارزیابی بیرونی براساس تعاریف و شاخص‌های تعیین شده، به مدیریت آموزش و پرورش فرصت می‌دهد با بهره‌گیری از یک سیستم هوشمند و کارآمد شناسایی و به کارگیری مطلوب منابع و ظرفیت‌های موجود، بهبود مستمر و تعالی فرآیند آموزشی تربیتی را ممکن سازد (۸). بنابراین یکی از متغیرهایی که بر تعالی مدیریت آموزش و پرورش می‌تواند تاثیرگذار باشد عملکرد شغلی مدیران است، عملکرد شغلی یکی از موضوعات اساسی و مهم است که مدیران و دست‌اندرکاران سازمان‌ها به دنبال افزایش آن هستند (۹). عملکرد شغلی در واقع شامه مجموعه فعالیت‌هایی است که از طرف کارکنان در جهت نیل به اهداف از پیش تعیین شده سازمان انجام می‌گیرند و از شاخص‌های متعددی مانند رضایت شغلی، مهارت، توانایی و... تشکیل شده است (۱۰). بعضی معتقدند که معنی واژه عملکرد؛ نتیجه کار و بازدهی سازمان است و عده‌ای نیز عملکرد را به معنای فرایند انجام دادن کار و نحوه انجام دادن وظایف (بدون در نظر گرفتن نتیجه)، به کار می‌برند. در ارزشیابی عملکرد منابع انسانی، هم می‌توان بر نتایج به دست آمده و هم بر فرایند کاری تأکید نمود. به عبارت دیگر، عملکرد یعنی حاصل فعالیت‌های منابع انسانی از لحاظ اجرای وظایف محوله و پس از زمان معین که می‌تواند جنبه بهره‌وری و کارایی داشته باشد (۱۱). عملکرد شغلی، یعنی دانایی و توانایی در انجام دادن وظایف خاص که لازمه آن، ورزیدگی در کاربرد فنون و ابزار ویژه و شایستگی عملی در رفتار و فعالیت است. این گونه عملکردها از طریق تحصیل، کارورزی و تجربه به دست می‌آیند. ویژگی بارز

نمونه از روش نمونه‌گیری تصادفی استفاده شده است. با توجه به مراحل انجام تحقیق، مناسب‌ترین روش برای گردآوری اطلاعات مورد نیاز، برای تعیین مدل ثانویه تحقیق (اصلاح مدل اولیه پیشنهادی)، مصاحبه با خبرگان (۲۰ نفر از خبرگان منتخب سازمان آموزش و پرورش استان مازندران با سابقه مدیریت و سیاست گذاری) بوده است.

طبق مدل پژوهش، بررسی تاثیر طرح تعالی سلامت مدیریت آموزش و پرورش بر عملکرد شغلی کارکنان آموزش و پرورش استان مازندران شامل ۱۰ بُعد بشرح:

الف- متغیر «تعالی مدیریت»، دارای شش بُعد بشرح: ۱. مراقبت و توجه، ۲. قوانین و مقررات، ۳. ضوابط، ۴. ابزاری، ۵. کارایی، ۶. مستقل می‌باشد.

ب- متغیر «عملکرد شغلی»، دارای چهار بُعد بشرح: ۱. ویژگی‌های فردی، ۲. مهارت‌های شهروندی، ۳. تصمیم‌گیری، ۴. همکاری می‌باشد.

این پرسشنامه شامل دو بخش می‌باشد: سؤالات عمومی: شامل اطلاعات دموگرافیک آزمودنی شامل جنسیت، سن، میزان تحصیلات و سابقه خدمت، سمت شغلی و نوع استخدام آزمودنی‌ها بود. سؤالات تخصصی: شامل ۸۳ گویه در مورد سنجش وضعیت هر یک از متغیرها و ابعاد مدل تحقیق، بر طبق مدل پژوهش ارائه شده می‌باشد. پس از جمع آوری داده‌ها و ورود آنها به رایانه، داده‌ها با استفاده از نرم افزارهای لیزرل و نرم‌افزار SPSS تحلیل شدند.

### یافته‌ها

در بخش توصیفی جمعیت شناختی پژوهش متغیرهایی نظیر (جنسیت، سن، میزان تحصیلات و سابقه کاری، سمت شغلی) با استفاده از نمودار فراوانی و درصد فراوانی مورد بررسی قرار گرفتند بر این اساس طبق یافته‌ها، بیشترین فراوانی مربوط به پاسخ‌دهندگان مرد (۵۷/۸۱٪)، بوده است. نتایج فراوانی سن پاسخ‌گویان نشان داد که ۷۰ نفر از پاسخ‌گویان (۲۱/۹ درصد) سن شان بین ۲۰ تا ۲۹ سال، ۱۰۳ نفر (۳۲/۲ درصد) بین ۳۰ تا ۴۰ سال، ۱۳۳ نفر (۴۱/۶ درصد) بین ۴۱ تا ۵۰ سال و ۱۴ نفر (۴/۴ درصد) سن شان بین ۵۱ تا ۶۰

عملکرد شغلی آن است که در آن می‌توان به بالاترین درجه شایستگی و خبرگی دست یافت. چون این عملکرد ماهیتاً دقیق، مشخص و دارای ضوابط عینی و قابل اندازه‌گیری است (۱۲). برنامه تعالی مدیریت آموزش و پرورش می‌تواند به لحاظ نظری آثار و فواید زیادی را دربر گیرد که نتیجه آن را می‌توان بهبود شرایط موجود مدارس و به‌طور کل آموزش و پرورش برشمرد. اما نگاهی به پژوهش‌های انجام نشان از آن دارد در سال‌های اخیر با وجود اجرایی شدن این برنامه در سطح مدارس، کمتر پژوهشی در حوزه اثرات اجرای این برنامه‌ها بر مدارس و معلمان و مدیران پرداخته‌اند. در این راستا، این پژوهش با نگاهی به پژوهش‌های پیشین و کمبود پژوهش‌های انجام شده، نقش و تاثیر برنامه تعالی سلامت مدیریت آموزش و پرورش را بر عملکرد شغلی مدیران مورد ارزیابی قرار می‌دهد.

### روش کار

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی است که با کد اخلاق IR.IAU.SARI.REC.1402.204 در کمیسیون کد اخلاق دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری به تصویب رسید. روش پژوهش ترکیبی و طرح پژوهش نیز از نوع طرح تحقیق آمیخته اکتشافی (کیفی- کمی) است. شرکت کنندگان پژوهش در بخش کیفی شامل خبرگان منتخب سازمان آموزش و پرورش استان مازندران با سابقه مدیریت و سیاست گذاری) جهت اتفاق نظر در روش دلفی می‌باشند. در بخش کمی جامعه آماری شامل کارکنان ادارات آموزش و پرورش ۳۲ منطقه استان مازندران به تعداد ۱۹۲۹ نفر می‌باشند. حجم نمونه در بخش کیفی با در نظر گرفتن قانون اشباع به تعداد ۲۰ نفر تعیین شد. در رویکرد کیفی از روش نمونه‌گیری هدفمند "نمونه‌های حاوی اطلاعات غنی" استفاده شد، و پژوهشگر از طیف افراد بالقوه برای مشاهده، کسانی را انتخاب کرد، که بتوانند در فرآیند گردآوری، خزانه داده‌های مورد نیاز را غنی نمایند. در بخش کمی با توجه به تعداد جامعه آماری و براساس جدول کرجسی و مورگان و فرمول کوکران، حجم نمونه به صورت مشترک به تعداد ۳۲۰ نفر تعیین شد، برای انتخاب

ویژگی‌های فردی (۴) همکاری.

در جدول ۴ تاثیر طرح تعالی سلامت مدیریت آموزش و پرورش بر عملکرد شغلی کارکنان آموزش و پرورش استان مازندران از طریق برآورد ضرایب استاندارد مسیرها (مقدار t) به همراه بار عاملی هریک از متغیرها نشان داده شده است و همانطور که مشخص است، تمام بارهای عاملی از وضعیت مطلوبی برخوردار بوده و قابلیت اندازه‌گیری ابعاد را دارند. نتایج جدول ۴ نشان می‌دهد که بر اساس نتایج مدل ساختاری تاثیر طرح تعالی سلامت مدیریت آموزش و پرورش بر عملکرد شغلی کارکنان آموزش و پرورش استان مازندران دارای ضریب مسیر معنادار ۰.۷۲ است. که دارای مقدار  $t = ۸/۸۴$  (طبق قاعده خطای یک درصد در رد فرض صفر برای مقادیر بالای  $۱/۹۶$  در هر پارامتر مدل)، بالای  $۱/۹۶$  محاسبه شده است. با توجه به معنی‌داری و مثبت بودن این ضرایب می‌توان بیان نمود که طرح تعالی سلامت مدیریت آموزش و پرورش بر عملکرد شغلی کارکنان آموزش و پرورش استان مازندران تاثیر مثبت و معنی‌داری دارد. این ضرایب در جدول ۱۰ نشان داده شده است.

### بحث

این پژوهش تحت عنوان ارائه مدلی به منظور سنجش تاثیر طرح تعالی سلامت مدیریت آموزش و پرورش بر عملکرد شغلی کارکنان آموزش و پرورش استان مازندران دارای پنج بخش اصلی است. نتایج نشان داد که متغیر «تعالی مدیریت»، دارای شش بعد بشرح: ۱. مراقبت و توجه، ۲. قوانین و مقررات، ۳. ضوابط، ۴. ابزاری، ۵. کارایی، ۶. مستقل می‌باشد. و متغیر «عملکرد شغلی»، دارای چهار بعد بشرح: ۱. ویژگی‌های فردی، ۲. مهارت‌های شهروندی، ۳. تصمیم‌گیری، ۴. همکاری می‌باشد. نتایج این پژوهش نشان داد ابعاد طرح تعالی مدیریت آموزش و پرورش بر عملکرد شغلی کارکنان آموزش و پرورش استان مازندران اثر مثبت و معنی‌داری دارد. نتایج مطالعه حاضر با نتایج مطالعات مورنت (Morente) و همکاران (۲۰۱۴) (۱۳)، ایساکس (Isaacs) و همکاران (۲۰۱۷) (۱۴) همسو می‌باشد. لازم

سال بوده است. بنابراین بیشترین فراوانی به گروه سنی ۴۱-۵۰ سال تعلق می‌گیرد. نتایج فراوانی سابقه خدمت پاسخ‌گویان نشان داد که ۷۴ نفر از پاسخ‌گویان (۲۳/۱ درصد) سابقه استخدامی کمتر از ۵ سال، ۵۷ نفر (۱۷/۸ درصد) بین ۶ تا ۱۰ سال، ۳۶ نفر (۱۱/۳ درصد) بین ۱۱ تا ۱۵ سال، ۳۵ نفر (۱۰/۹ درصد) بین ۱۶ تا ۲۰ سال، ۵۸ نفر (۱۸/۱ درصد) بین ۲۱ تا ۲۵ سال و ۶۰ نفر (۱۸/۸ درصد) سابقه خدمتشان بین ۲۶ تا ۳۰ سال بوده است، بنابراین بیشترین فراوانی مربوط به سابقه خدمت کمتر از ۵ سال می‌باشد. نتایج فراوانی مدرک تحصیلی پاسخ‌گویان نشان داد که ۲۲ نفر (۶/۹ درصد) از پاسخ‌گویان دارای تحصیلات فوق دیپلم، ۲۲۳ نفر (۷۲/۸ درصد) دارای مدرک لیسانس، ۶۳ نفر (۱۹/۷ درصد) دارای مدرک فوق لیسانس و ۱۲ نفر (۳/۷۵ درصد) مدرک تحصیلی شان دکتری بوده است. علاوه بر این، نتایج این تحقیق بیانگر این است که مدرک تحصیلی اکثریت پاسخ‌گویان لیسانس بوده است. همچنین ۱۸ نفر از پاسخ‌گویان (۵/۶ درصد) تحت عنوان کارشناس مسئول، ۹۵ نفر (۲۹/۷ درصد) کارشناس و ۲۰۷ نفر (۶۴/۷ درصد) نوع شغلشان جزء سایر (کارمند مالی، اداری، کارگزینی و غیره) بوده است. در جدول ۱ نتایج حاصل از شاخص کام او و آزمون بارتلت روی شاخص‌های موجود و شناسایی شده برای متغیرهای مدل پژوهش را می‌توان مشاهده کرد. براساس نتایج به دست آمده، شاخص (KMO) بزرگتر از  $۰/۶$  بوده و مقادیر تقریباً نزدیک به یک را نشان می‌دهد که حاکی از کفایت حجم نمونه بر اساس شاخص‌های شناسایی شده برای تحلیل عاملی بود. سطح معنی‌داری  $۰/۰۰۱$  برای آزمون بارتلت نیز نشان‌دهنده مناسب بودن متغیر پژوهش برای تحلیل عاملی بود.

همان‌طور که از جدول ۲ مشخص است، از نظر اولویت بندی ابعاد طرح تعالی مدیریت به ترتیب زیر می‌باشد: (۱) قوانین و مقررات (۲) ضوابط (۳) مراقبت و توجه (۴) ابزاری (۵) کارایی (۶) مستقل. همان‌طور که از جدول ۳ مشخص است، از نظر اولویت بندی ابعاد عملکرد شغلی به ترتیب زیر می‌باشد: (۱) تصمیم‌گیری (۲) مهارت‌های شهروندی (۳)

**جدول ۱- نتایج آزمون (کا ام او) و بارتلت**

نتایج	آزمون
۰.۹۹۱	ضریب کفایت نمونه‌گیری (KMO)
۸۹۵۲۱۴.۰۶۵	کای اسکوئر
۳۳۳۰	درجه آزادی
**۰.۰۰۱	سطح معناداری

ارائه مدلی به منظور سنجش تاثیر طرح تعالی سلامت مدیریت آموزش و پرورش بر عملکرد شغلی کارکنان آزمون کروییت بارتلت

**جدول ۲- نتایج آزمون فریدمن (میانگین رتبه‌های ابعاد طرح تعالی مدیریت)**

رتبه	میانگین رتبه
۴/۶۹	قوانین و مقررات
۴/۵۱	ضوابط
۴/۴۰	مراقبت و توجه
۴/۲۱	ابزاری
۳/۹۰	کارایی
۳/۸۴	مستقل

**جدول ۳- نتایج آزمون فریدمن (میانگین رتبه‌های ابعاد عملکرد شغلی)**

رتبه	میانگین رتبه
۴/۳۹	تصمیم‌گیری
۴/۳۰	مهارت‌های شهروندی
۳/۹۹	ویژگی‌های فردی
۳/۹۰	همکاری

**جدول ۴- ضرایب مسیر مورد مطالعه و معنی داری پارامترهای برآورد شده**

مسیر	ضریب مسیر	t-value	معناداری	وضعیت
<--- مراقبت و توجه	۰/۴۰	۳/۲۰	۰/۰۰۰**	پذیرش
<--- قوانین و مقررات	۰/۴۴	۲/۹۹	۰/۰۰۰**	پذیرش
<--- ضوابط	۰/۴۳	۴/۸۸	۰/۰۰۰**	پذیرش
<--- ابزاری	۰/۴۶	۴/۵۲	۰/۰۰۰**	پذیرش
<--- کارایی	۰/۴۵	۶/۳۳	۰/۰۰۰**	پذیرش
<--- مستقل	۰/۵۱	۷/۲۱	۰/۰۰۰**	پذیرش
<--- ویژگی‌های فردی	۰/۶۶	۶/۳۳	۰/۰۰۰**	پذیرش
<--- مهارت‌های شهروندی	۰/۶۲	۷/۸۰	۰/۰۰۰**	پذیرش
<--- تصمیم‌گیری	۰/۶۰	۶/۷۰	۰/۰۰۰**	پذیرش
<--- همکاری	۰/۵۹	۸/۴۱	۰/۰۰۰**	پذیرش
<--- عملکرد شغلی	۰/۶۱	۷/۱۹	۰/۰۰۰**	پذیرش

طرح تعالی مدیریت  
عملکرد شغلی

البته این متغیرها از جمله متغیرهای بر خطی نیستند لذا در حوزه ارائه مدلی جامع متناسب به بررسی این موضوع پرداخته است و مدل ارائه شده توسط صاحب‌نظران حوزه مدیریت از این دست مقولات ارتباط دوری با هم دارند و مدل ارائه شده توسط صاحب‌نظران حوزه مدیریت و آموزش ارتباط مستقیم با شهروندی

به ذکر است ادارت آموزش و پرورش استان مازندران در راستای تحقق این مقولات گام‌به‌گام و به تدریج با توجه به یک نقشه راه و برنامه استراتژیک درازمدت عمل نمایند و به‌منظور جامعه عمل پوشاندن آن تدوین یک بر نامه عملیاتی ضرورت دار (۱۵). داشتن رویکرد پارادایمی با نگاه بومی و منطقه‌ای نیز به تحقق آن کمک می‌کند.

Medical Education in the Period of Crisis. *J Nepal Health Res Counc.* 2021;18(4):776-778.

6. Walsh K. E-learning for medical education: reflections of learners on patients. *Ulster Med J.* 2018;87(1):46-48.

7. Sajeve M. E-learning: Web-based education. *Curr Opin Anaesthesiol.* 2006;19(6):645-9.

8. Bell BS, Federman JE. E-Learning in postsecondary education. *Future Child.* 2013;23(1):165-85.

9. Fitzgerald DA, Scott KM, Ryan MS. Blended and e-learning in pediatric education: harnessing lessons learned from the COVID-19 pandemic. *Eur J Pediatr.* 2022;181(2):447-452.

10. Shinohara E, Ohashi Y, Hada A, Usui Y. Effects of 1-day e-learning education on perinatal psychological support skills among midwives and perinatal healthcare workers in Japan: a randomised controlled study. *BMC Psychol.* 2022;10(1):133.

11. Sharma P, Rani MU. Effect of Digital Nutrition Education Intervention on the Nutritional Knowledge Levels of Information Technology Professionals. *Ecol Food Nutr.* 2016;55(5):442-55.

12. Lewis KO, Cidon MJ, Seto TL, Chen H, Mahan JD. Leveraging e-learning in medical education. *Curr Probl Pediatr Adolesc Health Care.* 2014;44(6):150-63.

13. Morente L, Morales-Asencio JM, Veredas FJ. Effectiveness of an e-learning tool for education on pressure ulcer evaluation. *J Clin Nurs.* 2014;23(13-14):2043-52.

14. Isaacs AN, Nisly S, Walton A. Student-generated e-learning for clinical education. *Clin Teach.* 2017;14(2):129-133.

15. Salter SM, Karia A, Sanfilippo FM, Clifford RM. Effectiveness of E-learning in pharmacy education. *Am J Pharm Educ.* 2014;78(4):83.

سازمان دارد در برخی موارد به اقتضا در جای دیگر ممکن با توجه به متغیر رهبری به شکل غیرمستقیم نیز بر رفتار شهروندی سازمان تاثیر داشته باشد در پاره‌ای از موارد در برخی مفاهیم این چند متغیر ممکن است رابطه همپوشانی نیز برقرار باشد (۹). لذا پیشنهاداتی در همین راستا عنوان می‌گردد: ۱- برگزاری آموزش‌های ضمن خدمت در قالب کارگاه‌های مختلف به منظور آموزش عملکرد شغلی کارکنان. ۲- به مدیران، معاونین در مورد تعالی مدیریت تاثیر آن بر عملکرد شغلی کارکنان آگاهی کامل داده شود و بیشتر آن‌ها مورد توجه قرار گیرند. ۳- توجه به مکانیزم‌های تعالی مدیریت و عملکرد شغلی با ارائه کارگاه‌های پژوهشی ارزشیابی مداوم.

مستند به بیان مسئله و نیز تحلیل‌های ارائه شده در این پژوهش، موارد زیر به عنوان توصیه‌هایی به منظور انجام تحقیقات آتی در ارتباط با موضوع پژوهش حاضر می‌تواند ارائه گردد: پژوهشی مشابه در سایر سازمان‌ها انجام شود و نتایج حاضر مقایسه شود. پژوهشی با هدف تعیین زیرساخت‌های مورد نیاز برای اجرای مدل پیشنهادی ابعاد طرح تعالی مدیریت استادان بر عملکرد تحصیلی دانشجویان با نقش میانجی عدالت آموزشی انجام گیرد. پژوهشی با هدف بررسی اثربخشی ابعاد طرح تعالی مدیریت بر عملکرد شغلی کارکنان، در معاونین و مدیران مدارس انجام پذیرد.

## References

1. Shereen MA, Khan S, Kazmi A, Bashir N, Siddique R. COVID-19 infection: Origin, transmission, and characteristics of human coronaviruses. *J Adv Res.* 2020;24:91-8.
2. Sinclair P, Kable A, Levett-Jones T. The effectiveness of internet-based e-learning on clinician behavior and patient outcomes: a systematic review protocol. *JBIC Database System Rev Implement Rep.* 2015;13(1):52-64.
3. Tarpada SP, Hsueh WD, Gibber MJ. Resident and student education in otolaryngology: A 10-year update on e-learning. *Laryngoscope.* 2017;127(7):E219-E224.
4. Aloia L, Vaporciyan AA. E-Learning Trends and How to Apply Them to Thoracic Surgery Education. *Thorac Surg Clin.* 2019;29(3):285-290.
5. Baral G, Baral RS. E-learning: a Modality of