



شناسایی مؤلفه‌های روانشناختی پرورش مدیران ارزش آفرین در دوره متوسطه

اعظم ملکی: دانشجوی دکتری تخصصی مدیریت آموزشی، واحد بجنورد، دانشگاه آزاد اسلامی، بجنورد، ایران

محبوبه سلیمان پور عمران: دانشیار، گروه مدیریت آموزشی، واحد بجنورد، دانشگاه آزاد اسلامی، بجنورد، ایران (* نویسنده مسئول) m.pouomran@gmail.com

رویا افراسیابی: استادیار، گروه مدیریت آموزشی، واحد بجنورد، دانشگاه آزاد اسلامی، بجنورد، ایران

چکیده

کلیدواژه‌ها

پرورش مدیران ارزش آفرین،
ارزش آفرینی در مدارس،
دوره متوسطه نظام آموزشی

زمینه و هدف: در مدراس به ارزش آفرینی توجه چندانی نمی‌شود و پژوهش‌های خیلی محدودی به صورت پراکنده در این زمینه انجام شده است؛ لذا هدف مطالعه، شناسایی مؤلفه‌های روانشناختی پرورش مدیران ارزش آفرین در دوره متوسطه بود.
روش کار: در انجام این پژوهش از طرح پژوهش آمیخته (کیفی- کمی) از نوع اکتشافی استفاده شد. در بخش کیفی، به کمک مصاحبه‌های نیمه ساختار یافته با ۱۴ نفر از متخصصان و صاحب‌نظران، اعضای هیئت علمی در حوزه مدیریت و خبرگان در حوزه مدیران آموزش و پرورش، بر اساس نمونه‌گیری هدفمند مصاحبه انجام و کدها و مولفه‌های روانشناختی مؤثر بر پرورش مدیران ارزش آفرین احصاء گردید و پرسشنامه‌ای محقق ساخته، طراحی و بین ۳۲۱ نفر از کلیه متخصصان و صاحب‌نظران، اعضای هیئت علمی در حوزه مدیریت و خبرگان در حوزه مدیران آموزش و پرورش به صورت تصادفی ساده توزیع گردید. تجزیه و تحلیل داده‌ها با روش‌های تحلیل عاملی و مدل تحلیل مسیر با استفاده از نرم افزارهای SPSS و LISREL انجام گرفته است.
یافته‌ها: مقادیر بار عاملی و مقدار t برابر با ۰/۹۲۶ می‌باشد که مثبت بودن رابطه نشان از همراستا بودن متغیرها است. بررسی شاخص ضریب پایایی ترکیبی ۰/۷۹۵ بدست آمد که نشان از پایداری درونی مناسب برای مدل اندازه‌گیری دارد. روایی همگرا مقدار ۰/۹۴۳ که نشان از روایی همگرای مناسب است. شاخص برازش، ۰/۳۶۹ می‌باشد که قوی و مطلوب می‌باشد.
نتیجه‌گیری: در یک بیان کلی می‌توان این‌گونه مطرح نمود که در بُعد روانشناختی، روحیه موفقیت خواهی و توفیق طلبی بالاترین اولویت و انعطاف‌پذیری کمترین اولویت را داشته است و مؤلفه‌های روانشناختی در پرورش مدیران ارزش آفرین اثرگذار هستند.

تعارض منافع: گزارش نشده است.

منبع حمایت‌کننده: حامی مالی ندارد.

شیوه استناد به این مقاله:

Maleki A, Soleimanpouomran M, Afrassabi R. Identifying the Psychological Components of Developing Value-Creating Managers in Secondary School. Razi J Med Sci. 2024(19 May);31.32.

Copyright: ©2024 The Author(s); Published by Iran University of Medical Sciences. This is an open-access article distributed under the terms of the CC BY-NC-SA 4.0 (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/deed.en>).

*انتشار این مقاله به صورت دسترسی آزاد مطابق با CC BY-NC-SA 4.0 صورت گرفته است.



Identifying the Psychological Components of Developing Value-Creating Managers in Secondary School

Azam Maleki: PhD Student in Educational Management, Bojnourd Branch, Islamic Azad University, Bojnourd, Iran

Mahboube Soleimanpouomran: Associate Professor, Department of Educational sciences, Bojnourd Branch, Islamic Azad University, Bojnourd, Iran (* Corresponding Author) m.pouomran@gmail.com

Roya Afrassiabi: Assistant Professor, Department of Educational Management, Bojnourd Branch, Islamic Azad University, Bojnourd, Iran

Abstract

Background & Aims: Today, individuals, organizations, and countries are more successful and have been able to create value and benefit from technical knowledge and technology to achieve prosperity and wealth. Scientists believe that technical knowledge and technology will not turn into wealth, prosperity, and economic profit, except with the existence of value-creating, entrepreneurial, and creative people who, with creativity and innovation, destroy the previous inefficient ways and create new ways. Value creation is not given much attention and very limited researches have been done in this field. Therefore, the study aimed to identify the psychological components of developing value-creating managers in secondary school

Methods: In conducting this research, a mixed research design (qualitative-quantitative) of exploratory type was used. In the qualitative part, with the help of semi-structured interviews with 14 experts and experts, academic faculty members in the field of management and experts in the field of education managers, based on purposeful interview sampling and psychological codes and components The effect on the training of value-creating managers was calculated and a questionnaire was created, designed and distributed among 321 experts and experts, faculty members in the field of management and experts in the field of education managers in a simple random manner. The method of collecting data and information in this research was library and field method (interview and questionnaire). Semi-structured or semi-open interview method was used to collect data in this research. This method includes a set of semi-open questions to be asked during the interview, the semi-openness of which allows the main lines of the interview and its purpose to be preserved, as well as opportunities for interviewers and participants. In the research, it is provided to discuss the details of questions and questions. This research has an interview checklist that was approved by 3 members of the academic staff in the field of educational management. Interviews are conducted in person and by telephone with the participants. In order to analyze the interviews, every interview that was conducted was immediately analyzed and then entered into a new interview, until saturation was reached. Data analysis was done with factor analysis methods and path analysis models using SPSS and LISREL software.

Results: The values of the factor load and the t value are equal to 0.926, which indicates that the positive relationship is aligned with the variables. The index of the combined reliability coefficient was 0.795, which shows the appropriate internal stability for the measurement model. The value of convergent validity is 0.943, which shows the appropriate convergent validity. The fit index is 0.369, which is strong and favorable. The description of the basic themes of the psychological components was presented in Table No. 2. The values of Table 2 indicate that the average of all the

Keywords

Training of Value-Creating Managers, Value-Creating in Schools, Secondary Education System

Received: 28/10/2023

Published: 19/05/2024

basic themes, the psychological components of cultivating value-creating school principals is higher than the average or the expected average, in other words, the amount of each of the basic themes in the statistical sample of the research is higher than the average estimate. It can be the value of the standard deviation index related to each of these themes represents the minimal dispersion of the data related to these themes from the average index. The negative value of the skewness index of these themes indicates the tendency of the scores related to these themes to be higher than the average and the positive value of the skewness index indicates the distribution of data related to these themes in the statistical sample of the research. Factor load values and t value in Table 3, the positive relationship indicates the alignment of the variables and their negativity indicates the reverse of the relationship, which is positive here for 0.926. Also, the t values between items and variables should be more than the borderline limit of 1.96, indicating the confirmation of the relationship between the items and the underlying variables, which is equal to 108.687. Examining the composite reliability coefficient index to check the internal consistency of the measurement model, if its value is greater than 0.7, it indicates the appropriate internal stability for the measurement model, which here is 0.795, which is related to adequate reliability. Convergent validity, simply put, this index shows the degree of correlation of a structure with its indicators.

Conclusion: In a general statement, it can be stated that in the psychological dimension, the spirit of seeking success has the highest priority flexibility has the lowest priority, and psychological components are effective in training value-creating managers. Value creation in managers is competence, which indicates their adherence to the centrality of customers and internal and external stakeholders in all future activities; They engineer it in such a way that the needs and demands of customers and internal and external stakeholders are satisfied, non-value-creating activities are eliminated, and a chain of activities and processes is formed that starts with customers. The beneficiaries and its end is to their satisfaction and satisfaction, they are customer-oriented and consider internal and external stakeholders as a strategic asset and to maintain this asset, they always create a win-win relationship. The selection and appointment of managers cannot be limited to the possession of scientific and experimental abilities, but the possession of special competencies is considered a more complete approach and criterion to be effective in the changing and unpredictable conditions of the future. , act effectively and flexibly, the basic characteristics that enable managers to perform their duties well. Therefore, with these changes, managers with Frost determine and explain the goals and missions of the organization in the long term so that they can achieve their plans. Therefore, being a leader in planning is an inevitable necessity for managers.

Conflicts of interest: None

Funding: None

Cite this article as:

Maleki A, Soleimanpouromran M, Afrassabi R. Identifying the Psychological Components of Developing Value-Creating Managers in Secondary School. Razi J Med Sci. 2024(19 May);31.32.

Copyright: ©2024 The Author(s); Published by Iran University of Medical Sciences. This is an open-access article distributed under the terms of the CC BY-NC-SA 4.0 (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/deed.en>).

***This work is published under CC BY-NC-SA 4.0 licence.**

مقدمه

امروزه افراد، سازمان‌ها و کشورهای موفق‌ترند که توانسته‌اند ارزش آفرینی کنند و از دانش فنی و تکنولوژی برای دستیابی به رفاه و ثروت بهره‌مند شوند. دانشمندان معتقدند که دانش فنی و تکنولوژی به ثروت، رفاه و سود اقتصادی تبدیل نمی‌شود، مگر با وجود افراد ارزش آفرین، کارآفرین و خلاق که با خلاقیت و نوآوری شیوه‌های ناکارآمد قبلی را تخریب نموده و روش‌های جدید را به وجود آورند (۱). به بیان دیگر، چرخه‌های توسعه اقتصادی همواره با توسعه ارزش آفرینی به حرکت در می‌آید و ارزش آفرینی موتور رشد و توسعه است (۲). ارزش آفرینی مفهومی عینی و عملی است که همزمان با آغاز زندگی انسان بر روی زمین و تلاش برای کسب درآمد و تامین مایحتاج زندگی، پا به عرصه وجود گذاشته است و در سالیان اخیر به عنوان راهکاری مورد پذیرش عمومی در جهت بهبود وضعیت اقتصادی و اجتماعی مطرح شده است (۳). از طرف دیگر سازمان‌های آموزشی جامعه، همانند سازمان‌های دیگر، تحقق اهداف خود را در اولویت قرار می‌دهند و این موضوع، زمینه بررسی و مطالعه اثربخشی مدرسه را فراهم می‌کند (۴). مدرسه به عنوان جامعه‌ای کوچک که ارتباط اعضای آن با یکدیگر، فضای اجتماعی مشخصی را به وجود می‌آورد، باید بتواند در بروز خصایصی چون خلاقیت، خودباوری، آینده‌نگری، ریسک‌پذیری و تمایل به کامیابی (روحیه ارزش آفرینی) در دانش‌آموزان موثر باشد. ایجاد جو و فضایی مناسب و مطلوب که زمینه بروز این ویژگی‌ها را فراهم آورد، یکی از وظیفه‌ها و رسالت‌های مسئولان آموزش و پرورش است (۵). در مباحث مربوط به ارزش آفرینی، بحث به کارگیری اندیشه، نوآوری و فرصت‌جویی مطرح می‌شود. تجربه نشان داده است، سازمان‌هایی که به این ابزارها متکی بودند در بلندمدت، موفقیت بیشتری داشتند. به طور خلاصه، در هر سازمان گروهی از افراد وجود دارند که از منابع انسانی، مالی و فناورانه بهتر از دیگران استفاده می‌کنند (۶). مدیریت سازمان باید بکوشد، این گروه از افراد را شناسایی، تشویق و حمایت کند و به آنها امکان رشد و فعالیت بدهد. بنابراین، ایجاد فضا و بستر مناسب از طرف مدیران برای رشد پرورش ارزش آفرینی، موضوعی درخور بررسی است (۷). مدیران

موفق و ارزش آفرین دارای مهارت‌ها، استراتژی‌ها و رویکردهایی هستند که باعث می‌شود به رهبران مؤثر تبدیل شوند. رهبران نوآوری که یک فرهنگ و محیط را با ایجاد روابط سالم با تمامی ذی‌نفعان برای یادگیری ایجاد کرده و به اندازه کافی فروتن هستند (۸). لذا یکی از لازمه‌های آموزش ارزش آفرینانه در مدارس، اهمیت دادن به قوه ابتکار و خلاقیت دانش‌آموزان در محیط‌های آموزشی است که توسط مدیران و مسئولین باید مورد توجه قرار گیرد. چرا که بیشتر محیط‌های آموزشی، بر محتوا-محور یا در برخی موارد آموز شگر-محور هستند. عامل عقب ماندگی اقتصادی کش-ورهای در حال توسعه-عه مربوط به درک نکردن و بی‌توجهی به خلاقیت‌ها و مهارت‌های منحصر به فرد هر شخص است (۹). شکل‌های جدید رقابت در حال ظهور است، برای گذر از این شرایط و حفظ امکان بقا، سازمان‌ها باید انعطاف‌پذیر، سازگار، پاسخگو به نیازهای بازار رقابت و به عبارتی هوشمند باشند و سازمان‌هایی کامیاب خواهند شد که بین منابع و قابلیت‌های مدیریتی خود رابطه معنی‌داری برقرار نمایند. به عبارتی دیگر سازمانی می‌تواند در مسیر توسعه، حرکت رو به جلو داشته باشد که با ایجاد بسترهای لازم، منابع انسانی خود را به دانش و مهارت ارزش آفرینی تجهیز نماید (۱۰). به طور کلی ارزش آفرینی به یک ضرورت برای جوامع مختلف تبدیل شده است، زیرا نه تنها امکان دست‌یابی فرد به منابع مالی حاصل از ایده را میسر می‌سازد؛ بلکه با حل مسائل به شیوه‌ای نو موجبات پیشرفت و توسعه یک کشور را نیز فراهم می‌آورد. با توجه به اهمیت و فواید ارزش آفرینی، کشورهاى مختلف از جمله ایران در پی ترویج و گسترش ارزش آفرینی در مدارس یا تأسیس مدارس کار آفرین و ارزش آفرین، جهت شناسایی و تربیت افراد ارزش آفرین می‌باشند (۱۱). زیرا ایجاد فرصت ارزش آفرینی در ایران می‌تواند آینده روشنی را در زمینه‌های اقتصادی، سیاسی و اجتماعی برای کشور رقم بزند و در این زمینه فرصت مناسبی می‌باشد و متقابلاً کم توجهی به این موضوع بویژه در این برهه‌ی زمانی از حال حاضر ایران که نیازمند ارزش آفرینی در سازمان‌ها و نهادهای نمودن آن در نسل آینده می‌باشد؛ می‌تواند تأثیر منفی بر آینده‌ی کشور و توسعه‌ی آن بر جای گذارد. همچنین با توجه به

روش کار

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی است که با رویکرد آمیخته (کیفی و کمی) با طرح اکتشافی انجام شد که با کد اخلاق IR.IAU.SARI.REC.1402.113 در کمیسیون کد اخلاق دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری به تصویب رسید. جامعه پژوهش حاضر در مرحله کیفی شامل کلیه اعضای هیئت علمی در حوزه مدیریت آموزشی و اقتصاد و متخصصان و خبرگان و مدیران آموزش و پرورش استان خراسان شمالی می‌باشند که در زمینه مدیریت آموزشی یا اقتصاد تحصیلات دارند، سابقه حداقل ۱۰ سال کاری در آموزش و پرورش دارند و مسلط به موضوع پژوهش بوده و در این زمینه پژوهش داشته‌اند. نمونه پژوهش نیز با توجه به اشباع نظری داده‌ها در پژوهش کیفی مشخص می‌گردد. روش نمونه‌گیری به صورت هدفمند و حجم نمونه ۱۴ نفر بود که با این تعداد به اشباع رسید.

جامعه آماری در مرحله کمی نیز شامل صاحبان نظران حوزه مدیریت به تعداد ۱۹۷۲ نفر بود و نمونه آماری پژوهش نیز شامل کلیه اعضای هیئت علمی در حوزه مدیریت و اقتصاد و خبرگان آموزش و پرورش شامل مدیران و معاونان و دبیران و کارشناسان دوره متوسطه استان خراسان شمالی به تعداد ۳۲۱ نفر بود که بر اساس جدول مورگان انتخاب شدند و روش نمونه‌گیری بصورت تصادفی طبقه‌ای بود.

روش جمع‌آوری داده‌ها و اطلاعات در این پژوهش روش کتابخانه‌ای و میدانی (مصاحبه و پرسشنامه) بود. برای گردآوری داده‌ها در این پژوهش از روش مصاحبه نیمه ساختار یافته یا نیمه باز استفاده شد. این روش شامل مجموعه‌ای از سوالات نیمه باز برای طرح در جریان مصاحبه می‌باشد که نیمه باز بودن آنها باعث می‌شود که خطوط اصلی مصاحبه و هدف از انجام آن حفظ شود و همچنین فرصت‌هایی برای مصاحبه‌کنندگان و شرکت‌کنندگان در پژوهش فراهم می‌شود تا در مورد جزئیات پرسش‌ها و سوالات بحث کنند. این پژوهش دارای چک لیست مصاحبه می‌باشد که توسط ۳ نفر از اعضای هیات علمی در رشته مدیریت آموزشی، تایید گردید. مصاحبه‌ها به صورت حضوری و

اینکه پرورش مدیران ارزش آفرین در مدارس که خود به انتقال ارزش آفرینی به دانش‌آموزان منجر می‌شود و وجود ارزش آفرینی در مدارس می‌تواند به دانش‌آموزان در ارتباط با پیشرفت و اشتغال در آینده کمک شایانی نماید (۱۲). زیرا یکی از عوامل مهم و موثر برای موفقیت کشورهای در حال توسعه جهت رسیدن به پیشرفت و توسعه پایدار، توجه به مبحث مهم ارزش آفرینی می‌باشد (۱۳). هدف هر جامعه‌ای دستیابی به رشد و توسعه می‌باشد و ارزش آفرینی یکی از راه‌های دستیابی به این اهداف است (۱۴). یکی از سازمان‌های مهم در متن جامعه، وزارت آموزش و پرورش است و یکی از کلیدی‌ترین مهره‌های مدارس مدیران می‌باشند. مدیران ارزش آفرین می‌توانند با عملکرد، دیدگاه و نظریات خویش، بی‌شک بر سازمان تأثیر بگذارند. مدیران مراکز آموزشی باید بتوانند، با هدف آگاه نمودن کارکنان و اعمال رفتار ارزش آفرینانه، خلاقیت، توانایی شناخت و استفاده صحیح از فرصت‌ها، تمایل به مخاطره‌پذیری، استقلال و تعهد نسبت به کار و حل مشکلات، بهبود انگیزش و تمایلات فردی را برای کار آفرین شدن ارائه دهند (۱۵). از طرفی بر اساس سند چشم‌انداز ۱۴۰۴ که اصلاح نظام آموزشی کشور شامل: آموزش و پرورش، آموزش فنی و حرفه‌ای، آموزش عالی و کارآمد کردن آن برای تأمین منابع انسانی مورد نیاز در جهت تحقق اهداف چشم‌انداز، را در برنامه خود دارد، مدیران ارزش آفرین مدارس می‌توانند در جهت دستیابی به این هدف نقش تعیین‌کننده‌ای داشته باشند. به طور کلی و با توجه به این موضوع که در مدارس به ارزش آفرینی توجه چندانی نمی‌شود و پژوهش‌های خیلی محدودی به صورت پراکنده در این زمینه انجام شده است که اکثر کارآفرینی را بجای ارزش آفرینی مورد توجه قرار داده‌اند؛ لذا با توجه به اهمیت این مسأله محقق در صدد انجام پژوهشی برآمد که شاید بتواند قدمی در جهت پر کردن مشکل موجود بردارد. از این رو سؤال اصلی که در این پژوهش مطرح می‌شود این است که مؤلفه‌های روانشناختی پرورش مدیران ارزش آفرین در دوره متوسطه کدام است؟

محوری و گزینشی صورت گرفت. برای تجزیه و تحلیل داده‌های کمی پژوهش از روش تحلیل عاملی اکشافی و تحلیل مسیر با استفاده از نرم افزارهای SPSS و LISREL استفاده شد.

یافته‌ها

با توجه به فرایند مرور بر ادبیات، مطالعات و تحلیل مضمون، مضامین مستخرج جهت تدوین پرسشنامه در جدول ۱ نشان داده شده است.

بر حسب نتایج جمعیت شناختی از ۳۲۱ شرکت کننده در این پژوهش ۴۳ نفر (۱۳/۴ درصد) کمتر از ۳۰ سال، ۱۲۰ نفر (۳۷/۴ درصد) بین ۳۰ تا ۴۰ سال، ۱۵۴ نفر (۴۸/۰ درصد) بین ۴۰ تا ۵۰ سال می‌باشند و تعداد ۴ نفر سن خود را مشخص ننموده‌اند. همچنین از ۳۲۱ شرکت کننده در این پژوهش ۸۶ نفر (۲۶/۸ درصد) کارشناسی، ۲۰۰ نفر (۶۲/۳ درصد) کارشناسی ارشد، ۲۷ نفر (۸/۴ درصد) دکتری و بالاتر می‌باشند. تعداد ۸ نفر مدرک تحصیلی خود را مشخص ننموده‌اند. همچنین از ۳۲۱ شرکت کننده در این پژوهش ۹۱ نفر (۲۸/۳ درصد) مدیر، ۱۸ نفر (۵/۶ درصد) معلم، ۴۴ نفر (۱۳/۷ درصد) فرهنگی، ۱۱ نفر (۳/۴ درصد) معاون، ۳۹

گفتگوی تلفنی با شرکت‌کنندگان انجام می‌پذیرد. جهت تحلیل مصاحبه‌ها، هر مصاحبه که انجام می‌گردد بلافاصله تحلیل آن مصاحبه انجام می‌شود و بعد وارد مصاحبه جدید می‌شود، تا به اشباع رسید. در روش میدانی با مطالعه مبانی نظری و مصاحبه با اساتید و خبرگان دانشگاه ابعاد و مؤلفه‌های آن شناسایی و تدوین گردید، سپس پرسشنامه منتج از نظرات خبرگان تهیه مراحل تعدیل و اصلاحات لازم در آن به عمل آمد و به عنوان ابزار گردآوری داده در بخش کمی پژوهش، مورد استفاده قرار گرفت. ابزار گردآوری اطلاعات شامل پرسشنامه با دو قسمت جمعیت شناختی و پرسشنامه محقق ساخته بود. سوالات و گویه‌های پرسشنامه با استفاده از ادبیات پژوهش و نتایج حاصل از مطالعه‌ی کیفی تدوین گردید. در پژوهش حاضر به منظور سنجش پایایی (قابلیت اعتماد) از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. با توجه به الفای کرونباخ بدست آمده برای پرسشنامه پرورش مدیران ارزش آفرین مدارس و مولفه‌های روانشناختی که از مقدار ۰/۷ بیشتر می‌باشد روایی و پایایی مناسب وجود دارد. روش تحلیل داده‌ها در بخش کیفی از طریق تحلیل مضمون و فرایند کدگذاری در سه مرحله کدگذاری باز،

جدول ۱- مضامین فراگیر، سازمان دهنده و پایه مؤلفه‌های روانشناختی پرورش مدیران ارزش آفرین مدارس

مضمون فراگیر	مضامین سازمان دهنده	مضامین پایه
پرورش مدیران ارزش آفرین مدارس	بُعد روانشناختی مدیر ارزش آفرین	داشتن علم و آگاهی روحیه پشتکار و پیگیری حسن خلق و سعه صدر خلاق و نوآوری عشق به کار اعتماد به نفس و خودباوری ریسک پذیری داشتن استقلال عمل روحیه موفقیت خواهی و توفیق طلبی مثبت اندیشی مهارت و توسعه فردی اخلاق مدار و امانتداری فرصت گرایی و شناسایی فرصت توانایی تفکر انتقادی، حل مسئله و تصمیم‌گیری انعطاف‌پذیری

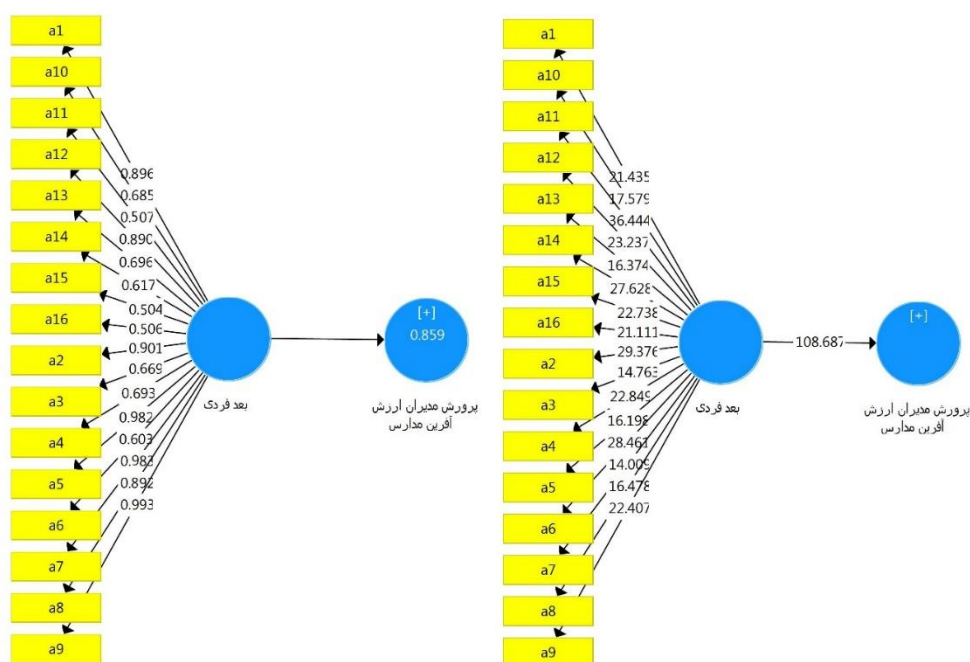
جدول ۲- توصیف مؤلفه‌های روانشناختی

شاخص				مضامین پایه	کد	سازمان یافته
کشیدگی	کجی	انحراف معیار	میانگین			
۱/۹۹۹	-۱/۲۰۰	۰/۶۷۹	۳/۴۰	داشتن علم و آگاهی	a1	
-۱/۹۵۲	-۰/۲۴۶	۰/۴۹۷	۳/۵۶	روحیه پشتکار و پیگیری	a2	
۱/۱۹۴	-۱/۳۰۳	۰/۶۱۱	۳/۵۳	حسن خلق و سعه صدر	a3	بُعد
-۱/۵۰۵	۰/۷۱۰	۰/۴۷۲	۳/۶۶	خلاق و نوآوری	a4	روانشناختی
-۰/۳۴۲	-۰/۷۹۹	۰/۵۸۷	۳/۵۲	عشق به کار	a5	مدیر ارزش
-۰/۳۵۳	-۰/۹۸۰	۰/۴۹۹	۳/۶۶	اعتماد به نفس و خودباوری	a6	آفرین
-۰/۶۵۷	-۰/۲۳۴	۰/۵۸۵	۳/۳۳	ریسک پذیری	a7	
-۱/۳۶۳	-۰/۲۰۹	۰/۵۲۵	۳/۴۸	داشتن استقلال عمل	a8	
-۰/۷۴۳	-۰/۴۸۳	۰/۵۶۹	۳/۴۶	روحیه موفقیت خواهی و توفیق طلبی	a9	
-۰/۵۴۵	-۰/۶۷۷	۰/۵۷۰	۳/۵۱	مثبت اندیشی	a10	
-۰/۸۹۸	-۰/۴۷۶	۰/۵۴۸	۳/۵۰	مهارت و توسعه فردی	a11	
-۱/۷۷۸	-۰/۴۸۳	۰/۴۸۶	۳/۶۱	اخلاق مدار و امانتداری	a12	
-۰/۷۹۳	-۰/۳۹۸	۰/۵۶۸	۳/۴۴	فرصت گرایی و شناسایی فرصت	a13	
-۰/۴۹۵	-۰/۷۱۵	۰/۵۷۰	۳/۵۲	توانایی تفکر انتقادی، حل مسئله و تصمیم‌گیری	a14	
-۱/۰۳۸	-۰/۲۲۳	۰/۵۴۵	۳/۴۳	انعطاف‌پذیری	a15	
-۰/۷۴۹	-۰/۳۸۸	۰/۵۷۶	۳/۴۲	روحیه کارآفرینی	a16	

دلالت بر مطلوبیت مدل عاملی مضمون اهداف دارند. مقادیر بار عاملی و مقدار t در جدول ۳، مثبت بودن رابطه نشان از همراستا بودن متغیرها و منفی بودن آنها نشان از عکس رابطه می‌باشد که در اینجا برای $۰/۹۲۶$ و مثبت است. همچنین باید مقادیر t بین گویه‌ها و متغیرها بیشتر از حد مرزی $۱/۹۶$ باشد نشان از تایید روابط بین گویه‌ها و متغیرهای مکنون می‌باشد که اینجا برابر $۱۰۸/۶۸۷$ می‌باشد. بررسی شاخص ضریب پایایی ترکیبی برای بررسی همسانی درونی مدل اندازه‌گیری، اگر مقدار آن از $۰/۷$ بیشتر شود نشان از پایداری درونی مناسب برای مدل اندازه‌گیری دارد که اینجا مقدار $۰/۷۹۵$ است که از پایایی مناسب برخوردار است. روایی همگرا به بیان ساده این شاخص میزان همبستگی یک سازه را با شاخص‌های نشان دهنده خود نشان می‌دهد. برای این شاخص حداقل مقدار $۰/۵$ در نظر گرفته می‌شود و اینجا مقدار $۰/۹۴۳$ که نشان از روایی همگرای مناسب است. شاخص برازش حداقل مربعات جزئی (مقدار Gof) نیز که یکی از عوامل برازش است به صورت دستی محاسبه شده که از جذر میانگین AVE و R^2 محاسبه می‌شود که عددی بین صفر تا یک بدست

نفر ($۱۲/۱$ درصد) کارمند و مابقی (۱۹ نفر) در سایر مشاغل می‌باشند و در ضمن ۹۹ نفر شغل خود را تعیین ننموده‌اند.

توصیف مضامین پایه مولفه‌های روانشناختی در جدول شماره ۲ ارائه شد. مقادیر جدول شماره ۲ بیانگر این است که میانگین همه مضامین پایه، مؤلفه‌های روانشناختی پرورش مدیران ارزش آفرین مدارس بالاتر از حد متوسط یا میانگین مورد انتظار است، به عبارت دیگر میزان هر یک از مضامین پایه در نمونه آماری پژوهش بالاتر از حد متوسط برآورد می‌شود. مقدار شاخص انحراف معیار مربوط به هر یک از این مضامین بیانگر پراکندگی حداقلی داده‌های مربوط به این مضامین از شاخص میانگین است. مقدار منفی شاخص کجی این مضامین بیانگر تمایل نمره‌های مربوط به این مضامین به سمت مقادیر بالاتر از میانگین و مقدار مثبت شاخص کشیدگی نشان دهنده توزیع برآمده داده‌های مربوط به این مضامین در نمونه آماری پژوهش است. شاخص‌های ارزیابی کلیت مدل عاملی در نمودار ۱ و جدول شماره ۳ بیانگر این است که برازش داده‌ها به مدل برقرار است، همه شاخص‌ها در دامنه مطلوب و



نمودار ۱- تحلیل عاملی و آزمون T بعد فردی

جدول ۳- معیارهای برازش مدل

عامل	مجدور عامل	ضریب پایایی ترکیبی	روایی همگرا با معیار Ave	حداقل مربعات جزئی	مقدار t	سطح معناداری
۰/۹۲۶	۰/۸۵۹	۰/۷۹۵	۰/۹۴۳	۰/۳۶۹	۱۰۸/۶۸۷	۰/۰۰۰

می‌آید که در محدود ۰/۰۱ ضعیف، ۰/۲۵ متوسط و ۰/۳۶ قوی می‌باشد که با توجه به مقدار بدست آمده در اینجا، ۰/۳۶۹ می‌باشد که بالاتر از مقدار ۰/۳۶ و قوی و مطلوب می‌باشد.

در جدول ۴ مقدار R2 میزان تاثیر را با نرخ ۸۶ درصد نشان داد. مقادیر برآورد شده در جدول شماره ۴، بیانگر این است که بارهای عاملی مربوط به همه معرف‌های بعد روانشناختی در وضعیت مطلوبی هستند، به عبارت دیگر همبستگی مضمون اهداف با معرف‌های این مضمون در حد متوسط به بالا برآورد می‌شوند و در نتیجه ابزار سنجش دارای اعتبار عاملی است.

بحث

یافته‌ها نشان داد که ۱۶ عامل از ابعاد روانشناختی پرورش مدیران ارزش آفرین در دوره متوسطه شناسایی شدند که از لحاظ آماری نیز بر پرورش مدیران ارزش

جدول ۴- مقدار بار عاملی و t گویه‌ها

کد سوال	بار عاملی	مقدار t	سطح معناداری
a1	۰/۸۹۶	۲۱/۴۳۵	۰/۰۰۰
a2	۰/۹۰۱	۲۹/۳۷۶	۰/۰۰۰
a3	۰/۶۶۹	۱۴/۷۶۳	۰/۰۰۰
a4	۰/۶۹۳	۲۲/۸۴۹	۰/۰۰۰
a5	۰/۹۸۲	۱۶/۱۹۸	۰/۰۰۰
a6	۰/۶۰۳	۲۸/۴۶۱	۰/۰۰۰
a7	۰/۹۸۳	۱۴/۰۰۹	۰/۰۰۰
a8	۰/۸۹۲	۱۶/۴۷۸	۰/۰۰۰
a9	۰/۹۹۳	۲۲/۴۰۷	۰/۰۰۰
a10	۰/۶۸۵	۱۷/۵۷۹	۰/۰۰۰
a11	۰/۵۰۷	۳۶/۴۴۴	۰/۰۰۰
a12	۰/۸۹۰	۲۳/۲۳۷	۰/۰۰۰
a13	۰/۶۹۶	۱۶/۳۷۴	۰/۰۰۰
a14	۰/۶۱۷	۲۷/۶۲۸	۰/۰۰۰
a15	۰/۵۰۴	۲۲/۷۳۸	۰/۰۰۰
a16	۰/۵۰۶	۲۱/۱۱۱	۰/۰۰۰

آمدن با شرایط چند بعدی و پیچیده آینده، تغییراتی در سطوح مختلف باید ایجاد شود و مدیران باید به مهارت‌های لازم، توانایی‌ها و شایستگی‌های جدیدی در راستای تحولات آینده مجهز شوند، چرا که امروزه اهمیت توسعه شایستگی‌ها به دلیل تقاضای مستمر در رقابت جهانی، فشارهای اقتصاد جهانی، تغییرات سریع فناوری و نیز نیاز مشتری که بخشی از توسعه سازمان را تشکیل می‌دهد، بسیار افزایش یافته است. از جمله معضلات جدی کشورهای در حال توسعه، نحوه گزینش مدیران و معیارهای حاکم بر این گزینش است. مدیران به سبب جایگاهی که دارند می‌توانند توفیقات ارزشمند و نیز ناکامی‌هایی را برای سامانه تحت مدیریت خویش به وجود آورند (۱۱). بنابراین بنیان نهادن رویکرد مدیریت مبتنی بر شایستگی از طریق بکارگیری شایستگان در سطح کارکنان و مدیران، استقرار فرایندهای شایسته سالاری، تغییر نگاه از رویکرد مبتنی بر شغل به رویکرد مبتنی بر شایستگی و توجه به پرورش رهبران شایسته در فرایندهای آموزش و پرورش، ضرورت نیاز به یک الگوی جامع مدیریت مبتنی بر شایستگی را در عرصه مدیریت تقویت می‌کند (۹). انتخاب و انتصاب مدیران را نمی‌توان به صرف برخورداری از توانایی‌های علمی و تجربی محدود کرد، بلکه برخورداری از شایستگی‌های خاص، رویکرد و معیار کامل‌تری محسوب می‌شود تا در شرایط متحول و غیرقابل پیش بینی آینده، کارا، اثربخش و منعطف عمل کنند، مشخصه‌های بنیانی که مدیران را در انجام مطلوب وظایف خود توانمند می‌سازد. بنابراین با این تغییرات، مدیران با فراست به تعیین و تبیین اهداف و مأموریت‌های سازمان در دراز مدت می‌پردازند تا بتوانند برنامه‌های خود را به ثمر برسانند. از اینرو پیشرو بودن در برنامه‌ریزی به عنوان یک ضرورت اجتناب‌ناپذیر برای مدیران مطرح است (۵). همچنین همانطور که در سند تحول بنیادین آموزش و پرورش در بخش تنوع بخشی به محیط‌های یادگیری در فرایند تعلیم و تربیت رسمی عمومی آمده است، تنظیم و اجرای برنامه جامع کارآفرینی، ارزش آفرینی و مهارت آموزی برای تمام دوره‌های تحصیلی تا پایان برنامه پنجم توسعه در برنامه

آفرین تأثیر معناداری داشتند. نتایج حاضر با نتایج سانچز (Sanchez) و همکاران (۲۰۱۱) (۷)، توکر (Tucker) و همکاران (۲۰۱۲) (۱۲)، سالگالر (Salgaller) و همکاران (۲۰۲۲) (۱۴) همراستاست. ارزش آفرینی در مدیران، شایستگی است که نشان‌دهنده پایبندی آنان به محوریت مشتریان و ذینفعان درونی و بیرونی در همه فعالیت‌های آینده است؛ آن را به نحوی مهندسی می‌کنند که نیازها و خواسته‌های مشتریان و ذینفعان درونی و بیرونی تأمین می‌شود، فعالیت‌های غیرارزش آفرین حذف می‌شود و زنجیره فعالیت‌ها و فرایندهایی شکل می‌گیرد که شروع آن با مشتریان و ذینفعان و پایان آن به رضایت و خشنودی آنان باشد، مشتری مدارند و ذینفعان درونی و بیرونی را یک دارایی استراتژیک می‌داند و برای حفظ این دارایی، همواره یک رابطه برنده- برنده ایجاد می‌کند (۱۲). این تبادل ارزش برای مدیران ارزش آفرین مبتنی بر پایداری و استمرار است و به غنی‌سازی ارزش‌ها به صورت مستمر و برنامه‌ریزی شده تأکید دارند. داده‌ها و اطلاعات مرتبط با قابلیت‌ها و شایستگی‌های محوری ذینفعان درونی فعلی و بالقوه را به منظور درک این که چگونه آن‌ها قابلیت‌های دانشگاه را کامل می‌کنند، تحلیل می‌کند (۱۴). چهار موج آمده، مفهوم کارآفرینی را متحول ساخته است. موج چهارم نگرش جدید به مفهوم و کارکرد کارآفرینی با رویکرد ارزش آفرینی است که حتی تأکید بر آن است که واژه آن نیز با ارزش آفرینی می‌باشد. رویکرد جدید، کارآفرینی اگر بر اساس ارزش‌های یک جامعه شکل نگیرد پیامدهای آن نیز ارزش آفرینی نخواهد بود. شایستگی مورد نیاز برای یک کار به خصوص بستگی به عوامل زیادی دارد. این عوامل عبارتند از فرهنگ اجتماعی، ماهیت کسب و کار، محیط کسب و کار، فرهنگ سازمانی، محیط کار، ساختار سازمانی، وظایف و مسئولیت، ماهیت فرآیندها و فعالیت‌های اختصاص داده، نگرش و انگیزه همکاران، مافوق و زیردستان است (۱۵). برخی از این عوامل با گذر زمان تغییر می‌کند در نتیجه شایستگی‌های شغلی در موقعیت‌های مشابه در موسسات آموزشی هم نیازمند تغییر است. به منظور توانمند کردن مدیران برای کنار

in Radiology: Role Models of Success. *J Am Coll Radiol*. 2016;13(11):1378-1382.

7. Sánchez JC, Gutiérrez A. Entrepreneurship research in Spain: developments and distinctiveness. *Psicothema*. 2011;23(3):458-63.

8. Bawn M, Dent D, Bourne PE. Ten simple rules for using entrepreneurship skills to improve research careers and culture. *PLoS Comput Biol*. 2022;18(4):e1009946.

9. Huang TTK, Ciari A, Costa SA, Chahine T. Advancing Public Health Entrepreneurship to Foster Innovation and Impact. *Front Public Health*. 2022;10:923764.

10. Commercialisation and entrepreneurship - an academic viewpoint. *Nat Commun*. 2022;13(1):7859.

11. Chahine T. Toward an Understanding of Public Health Entrepreneurship and Intrapreneurship. *Front Public Health*. 2021;9:593553.

12. Tucker JD, Fenton KA, Peckham R, Peeling RW. Social entrepreneurship for sexual health (SESH): a new approach for enabling delivery of sexual health services among most-at-risk populations. *PLoS Med*. 2012;9(7):e1001266.

13. Knighton S. Research, innovation, and entrepreneurship (a powerful combination of forces). *Appl Nurs Res*. 2018;44:113.

14. Salgaller ML, Marincola FM. Biotechnology entrepreneurship--where no research has gone before. *J Transl Med*. 2010;8:102.

15. Koelewijn WT, Ehrenhard ML, Groen AJ, van Harten WH. Intra-organizational dynamics as drivers of entrepreneurship among physicians and managers in hospitals of western countries. *Soc Sci Med*. 2012;75(5):795-800.

درسی و آموزشی در نظر گرفته شده است. لذا این مسأله اهمیت ارزش آفرینی در مدارس را بیشتر نشان می‌دهد. سازمان‌ها به منظور تسریع تغییرات، به خلاقیت و نوآوری توجه زیادی نشان دادند. امروزه سازمان‌ها باید نوآوری داشته باشند تا زنده بمانند؛ بنابراین بهترین روش آن است که افراد خلاق را تشویق کرد تا در ساختار سازمان به یک کارآفرین و ارزش آفرین تبدیل شوند. این کار از طریق اجازه دادن به آنها برای به دست آوردن آزادی عمل و منابع متفاوت عملی متفاوت می‌شود تا آنها بهتر بتوانند، اهداف خود را تعقیب کنند و نیاز است در راستا به عوامل روانشناختی مدیران توجه گردد (۱۳).

نتیجه‌گیری

در یک بیان کلی می‌توان این‌گونه مطرح نمود که در بُعد روانشناختی، روحیه موفقیت‌خواهی و توفیق‌طلبی بالاترین اولویت و انعطاف‌پذیری کمترین اولویت را داشته است و مؤلفه‌های روانشناختی در پرورش مدیران ارزش آفرین اثرگذار هستند.

References

- Colichi RMB, Lima SGSE, Bonini ABB, Lima SAM. Entrepreneurship and Nursing: integrative review. *Rev Bras Enferm*. 2019;72(suppl 1):321-330.
- Copelli FHDS, Erdmann AL, Santos JLGD. Entrepreneurship in Nursing: an integrative literature review. *Rev Bras Enferm*. 2019;72(suppl 1):289-298.
- Becker DL, Fishman EK, Chu LC, Rowe SP. Entrepreneurship as a Force for Good. *J Am Coll Radiol*. 2022;19(6):795-797.
- Mattingly TJ 2nd, Mullins CD, Melendez DR, Boyden K, Eddington ND. A Systematic Review of Entrepreneurship in Pharmacy Practice and Education. *Am J Pharm Educ*. 2019;83(3):7233.
- Heller B, Erlich Y, Kariv D, Maaravi Y. On the Opportunities and Risks of Examining the Genetics of Entrepreneurship. *Genes (Basel)*. 2022;13(12):2208.
- Anzai Y, Meltzer CC, DeStigter KK, Destounis S, Pawley BK, Oates ME. Entrepreneurial Women