

رابطه بین رشد حرفه ای و بالندگی سازمانی با نقش میانجی اشتیاق شغلی در بین معلمان فیزیک استان بابل (عراق)

محمود عبد الحکیم الجنابی^۱

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۱۱/۰۸ تاریخ چاپ: ۱۴۰۲/۱۲/۲۳

چکیده

پژوهش حاضر با هدف تعیین رابطه بین رشد حرفه ای و بالندگی سازمانی با نقش میانجی اشتیاق شغلی در بین معلمان فیزیک استان بابل با روش توصیفی از نوع همبستگی انجام شد. جامعه آماری کلیه معلمان فیزیک استان بابل عراق بود که تعداد آن ها ۱۲۰ نفر بودند که از بین آن ها ۹۲ نفر به عنوان حجم نمونه بر حسب فرمول کوکران تعیین شدند. روش نمونه گیری از نوع غیرتصادفی در دسترس بوده است. ابزارهای مورد استفاده در این پژوهش ابزارهای مختلفی هم چون پرسشنامه، مصاحبه و غیره جهت اندازه گیری متغیرها استفاده شده است. پرسشنامه رشد حرفه ای توسط اکفلیت و کوت (۲۰۰۵) می باشد و پرسشنامه بالندگی سازمانی توسط اسپایدرز ۲۰۰۷ استفاده شده است و جهت اندازه گیری اشتیاق شغلی از پرسشنامه شائوفلی و بکر (۲۰۰۳) استفاده شده است. روایی محتوایی پرسشنامه رشد حرفه ای و بالندگی سازمانی و اشتیاق شغلی با استفاده از نظرات اساتید راهنما و استادان و چندتن از صاحب نظران موضوعی برآورد گردیده است. ضرایب پایایی پرسشنامه های رشد حرفه ای و بالندگی سازمانی و اشتیاق شغلی با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ به رشد حرفه ای (۰/۹۰)، بالندگی سازمانی (۰/۷۴) و اشتیاق شغلی (۰/۸۶) برآورد شد. برای تحلیل داده ها از آمار توصیفی و استنباطی و از نرم افزار آماری SPSS، نسخه ۲۳ و PLS استفاده شد. نتایج نشان داد اشتیاق شغلی در رابطه بین رشد حرفه ای و بالندگی سازمانی نقش میانجی داشته است ($\beta=0/202$). هم چنین تاثیر رشد حرفه ای بر بالندگی سازمانی ($\beta=0/244$)، تاثیر رشد حرفه ای بر اشتیاق شغلی ($\beta=0/440$) و تاثیر اشتیاق شغلی بر بالندگی سازمانی ($\beta=0/459$) در بین معلمان فیزیک استان بابل عراق معنی دار بوده است ($p<0/05$).

واژگان کلیدی

رشد حرفه ای، بالندگی سازمانی، اشتیاق شغلی.

۱. آموزش و پرورش استان بابل (عراق).

مقدمه:

هر جامعه‌ای بنابر فرهنگ و مطابق با معتقدات و ارزشهای حاکم بر خود، راهی را بر می‌گزیند و اصول و قوانینی برای افراد انسانی وضع می‌کند که مسلماً با طبیعت آنها سازگار و هماهنگ و البته متناسب با نیازها و خواسته‌های روحی و جسمی ایشان است. انتقال این ارزش‌ها و تقویت هماهنگی از نسلی به نسل دیگر، مبتنی بر نظام تعلیم و تربیت اتفاق می‌افتد که اساسی‌ترین عامل آن معلمان هستند. در واقع هر نوع پیشرفتی در جوامع امروزی بستگی به انسان‌های خالق و کارآمد دارد و بدیهی است که ساختن این انسان‌ها جز از طریق دستگاه تعلیم و تربیت محقق نمی‌شود و مدارس مرکز مولد نیروی انسانی جامعه هستند و نقش معلمان و فرهنگیان در تربیت نیروی انسانی جامعه انکارناپذیر است و این باور را باید در خودمان بیش از پیش تقویت کنیم که محل تربیت سرمایه انسانی جامعه مدرسه است موضوع بالندگی حرفه‌ای معلمان، فرایندی در حال رشد، تحول، تکامل و بخشی از زندگی پدیداری است که معلم در آن همواره تفاوت‌ها را تجربه می‌کند و کنش، پویایی، اشتیاق شغلی و مولد بودن ویژگی‌های همیشگی آن است. در جریان بالندگی، معلم از نقاط ضعف و توانایی‌های خودش بیشتر مطلع شده و مسیر «بودن» را به مسیر «شدن» در آموزش، پیوسته پیش رو دارد (شکیبایی و همکاران، ۱۳۹۸).

بالندگی سازمانی، شامل فعالیت‌های توسعه یافته و تغییر سنجیده است که از این واقعیت پدید آمده که تغییر اجتناب ناپذیر است. بالندگی سازمانی، علمی آگاهانه و برنامه ریزی شده از تغییر به طور مشترک توسط مدیران، متخصصان تغییر و کارکنان برای حل مسئله است. در قلب این عمل تغییر، دستیابی به بهروری سازمانی با تاکید بر اصول انسان دوستانه و مردمی وجود دارد، به عبارت دیگر بالندگی سازمانی بر رفتارهای انسانی تمرکز دارد. به طور عمده بالندگی سازمانی حصول اطمینان سازمان در رسیدن به اهداف خود از طریق بهبود عملکرد فردی و گروهی می‌باشد (کاراکایا و ایلماز، ۲۰۱۶). بالندگی سازمانی یعنی فراهم آوردن موجبات رشد و بالنده شدن افراد در سازمانها از راه پرورش سرمایه‌های انسانی. در واقع، بسیاری از سازمانها، برای افزایش بهره‌وری و سالم سازی سازمان خود از بالندگی سازمانی استفاده میکنند که طی آن افراد سازمان، دارای ویژگی‌های منحصر به فردی می‌شوند که زمینه را برای حفظ و نگهداری معلمان فراهم می‌نماید (مجبلی زاده و همکاران، ۱۳۹۷).

برخی دیگر بالندگی سازمانی را وسیله‌ای برای به گشت و پیشرفت سازمانی تعریف می‌کنند. دیگر تعریف بالندگی سازمانی این مولفه را به معنی فراهم آوردن موجبات رشد و بالنده شدن سازمانها از طریق پرورش مردمانی که در سازمان به عنوان گرانبهاترین سرمایه و ارزشمندترین منبع به کار می‌پردازند، تعریف میکند. بالندگی سازمانی روشی است که در راستای اجرای آن عملکرد سازمان بهبود پیدا میکند و اصول بر پایه فرآیند آموزش و تغییر دادن ارزشها و نگرشهای کارکنان و اعضای سازمان قرار دارد. این مولفه را با توجه به تعاریفی که از سوی پژوهشگران علوم رفتاری ارائه شده است و با در نظر گرفتن کاربردی که برای آن بدست آمده است، می‌توان با بالندگی انسانی مرتبط دانست و این دو پدیده را پیوسته به یکدیگر به حساب آورد (هاوری^۱ و همکاران، ۲۰۱۹).

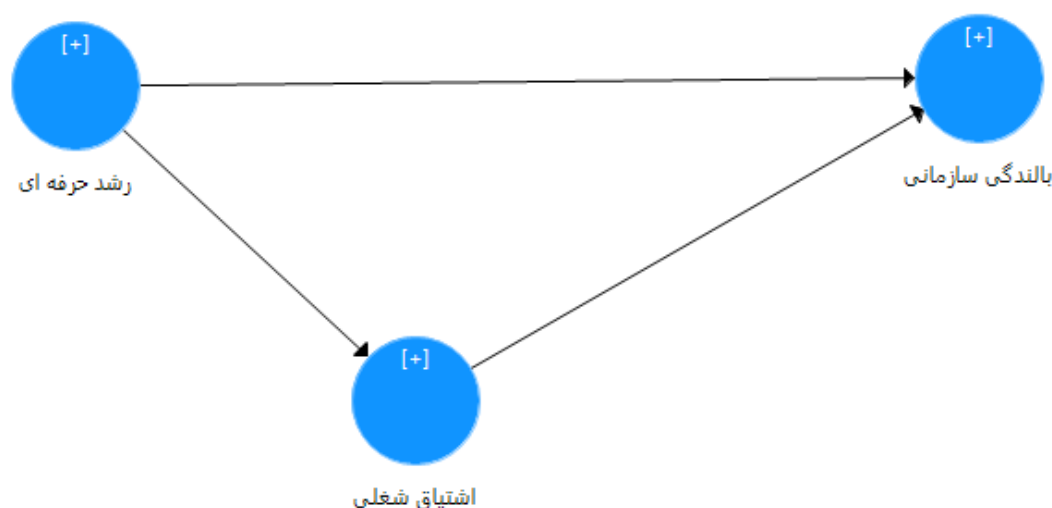
یکی از عواملی که می تواند به بالندگی فرد کمک کند اشتیاق شغلی است. اشتیاق شغلی به عنوان حالت روحی و ذهنی مثبت و خوشایند مرتبط با کار معلمی میباشد که تاثیر مهمی بر رفتار آنها در محیط مدارس دارد. اشتیاق شغلی به عنوان زمان و انرژی که معلمان در فعالیت های هدفمندانه آموزشی صرف می نمایند، تعریف شده است. اشتیاق شغلی به کمیت و کیفیت انرژی جسمانی و روانی معلمان اطلاق می شود که در طول دوران کاری سرمایه گذاری کنند. اشتیاق تحصیلی باعث بهبود عملکرد تحصیلی و افزایش مشارکت معلمان در فعالیت های مثبت شغلی می شود از جمله عواملی که می تواند بر سلامت روان و عملکرد شغلی معلمان تأثیر گذار باشد، رشد حرفه ای آنهاست (عباس زاده سهرון، ۱۴۰۰).

رشد حرفه ای معلمان شامل ارتقا و بهبود فعالیت هایی می شود که معلمان در داخل و خارج از مدرسه انجام می دهند و مجموعه ای از فرآیندهای رسمی و غیررسمی را در بر می گیرد. این فرآیندها برای بهبود بخشیدن به مهارت، دانش و رسیدن به تدریس مطلوب معلمان است حرفه ای شدن معلمان بر جنبه های تکنیکی و حرفه ای تدریس و ارتقای موقعیت اجتماعی حرفه معلمی متمرکز است و فرآیندی است که به وسیله آن انجام حرفه یا شغل معلمی مستلزم داشتن مهارت های ویژه ای می شود. معلم حرفه ای باید درک عمیق تری از دانش محتوایی، رشد دانش آموز، سبک های یادگیری، راهبرهای تدریس و مجموعه ای جدید از ارزش ها همراه با احترام به تفاوت های فردی، همکاری با سایر همکاران و گرفتن بازخورد مداوم از تدریس و قابلیت هدایت و تغییر و ارتباط مؤثر داشته باشد (گندمی، ۱۳۹۶).

نتایج تحقیقات انجام شده از جمله تحقیقات کمال (۱۴۰۱)، اکبری (۱۴۰۱) و فراشبندی و همکاران (۱۳۹۷) نشان داد که بین اشتیاق شغلی و رشد حرفه ای معلمان با بالندگی سازمانی، بین اشتیاق شغلی و بالندگی سازمانی و بین رشد حرفه ای معلمان با بالندگی سازمانی رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد. هم چنین نتایج تحقیق عباس زاده سهرون (۱۴۰۱) تایید کرد تاثیر اشتیاق شغلی بر بالندگی سازمانی به صورت مثبت و معنادار مورد تایید است. نتایج تحقیق باچینسکی^۲ و همکاران (۲۰۱۹) و آلساندری و همکاران (۲۰۱۷) نشان دادند که رشد حرفه ای موجب افزایش دانش محتوایی معلمان، استفاده از روش تدریس پژوهشی در کلاس و بهبود نمرات دانش آموزان در آزمون های استاندارد می شود.

از آنجایی که اشتیاق شغلی و رشد حرفه ای معلمان و بالندگی سازمانی در نهایت باعث افزایش عملکرد سازمانی خواهد شد زیرا معلمانی که اشتیاق شغلی و رشد حرفه ای دارند ارتباطات بهتری با دانش آموزان برقرار می کنند و این ارتباط منجر به افزایش راندمان کار خواهد بود. هر چند در برخی پژوهش ها مساله اشتیاق شغلی معلمان بررسی شده ولی از اثرات رشد حرفه ای معلمان و فوایدی که ارتقای رشد حرفه ای معلمان برای بهبود عملکرد کار دارد چندان صحبتی نشده است بنابراین انجام این تحقیق می تواند در این زمینه کمک کننده باشد. همچنین بالندگی سازمانی باعث افزایش اشتیاق شغلی در معلمان و مسئولیت پذیری آنها می شود. به نظر می رسد در معلمان مقطع اشتیاق شغلی به میزان زیادی وجود دارد اما رشد حرفه ای مورد استقبال قرار نگرفته و این عدم استقبال ممکن است با توجه به عوض شدن مداوم روش های تدریس مشکلاتی را برای معلمان و بالطبع دانش آموزان بوجود بیاورد. فواید حاصل از این تحقیق در جهت ارتقای بهره وری و رشد تحصیلی دانش آموزان مفید خواهد بود.

با توجه به مطالب ارائه شده این پژوهش درصدد است آیا بین نقش میانجی اشتیاق شغلی در رابطه بین رشد حرفه ای و بالندگی سازمانی معلمان فیزیک رابطه‌ای وجود دارد؟



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش منبع: (یافته های نگارندگان)

۲- روش تحقیق

پژوهش حاضر در زمره تحقیقات همبستگی با استفاده از "مدل یابی علی"^۳ قرار می گیرد. با توجه به محدودیت روش های آماری همبستگی و تحلیل رگرسیون در تعیین مسیرهای علی بین متغیرها، پژوهشگران پیرو نظریه شناختی- اجتماعی بر استفاده از روش های علی مانند تحلیل مسیر^۴ و تحلیل معادلات ساختاری^۵ تأکید کرده اند. فنون تحلیل معادلات ساختاری که به دلیل ضعف روش تحلیل مسیر در تعیین علیت بین متغیرها و شناسایی و کنترل خطاهای اندازه گیری توسعه یافته است، شامل دو قسمت می شود (هومان^۶، ۲۰۰۱) مدل اندازه گیری^۷ و مدل ساختاری^۸. الگوی اندازه گیری یا قسمت تحلیل عاملی تأییدی^۹، با اندازه گیری و تعیین روایی^{۱۰} و اعتبار^{۱۱} مشخص می کند که چگونه متغیرهای نهفته یا سازه های فرضی در قالب تعداد بیشتری متغیر قابل مشاهده شکل گرفته اند. الگوی ساختاری نیز روابط علی سازه ها (متغیرهای نهفته) و قدرت تبیین آنها را نشان می دهد. این الگو به سؤالاتی مربوط به قدرت روابط علی (مستقیم، غیرمستقیم و کل) بین متغیرهای نهفته و مقدار واریانس تبیین شده در کل الگو پاسخ می دهد (قاضی طباطبایی، ۲۰۰۲).

در این پژوهش جامعه آماری معلمان فیزیک استان بابل عراق می باشد. بر همین اساس تعداد ۱۲۰ نفر به عنوان جامعه آماری این پژوهش در نظر گرفته شده اند. نمونه آماری بر اساس روش غیرتصادفی در دسترس تعداد ۹۲ نفر در نظر

3 -Causal Modeling

4 -Path Analysis

5 -Structural Equation Modeling (SEM)

6- Houtman

7 -Measurement Model

8 -Structural Model

9 -Confirmatory Factor Analysis

10 -Validity

11 -Reliability

گرفته شد و پرسشنامه های تحقیق میان ایشان توزیع شد. در این پژوهش از پرسشنامه رشد حرفه ای اکفلیت و کوت (۲۰۰۵) با ۵ گویه و با طیف پنج گزینه ای استفاده شد که روایی پرسشنامه در تحقیق جهانیان و قدسی (۱۳۹۱) تأیید شده و پایایی آن از طریق ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۱ بدست آمد. در این تحقیق پایایی پرسشنامه رشد حرفه ای از طریق آلفای کرونباخ ۰/۹۰ گزارش شد. برای اندازه گیری بالندگی سازمانی از پرسشنامه اسپایدرز (۲۰۰۷) بهره گرفته شد که این پرسشنامه دارای ۳۰ گویه و با طیف پنج گزینه ای با ۶ مولفه بود و پایایی آن از طریق ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۴ بدست آورده است و برای سنجش اشتیاق شغلی از پرسشنامه شائوفلی و بکر (۲۰۰۳) با ۱۷ سوال و سه مؤلفه (شوق به کار، وقف کار شدن، جذب در کار) استفاده شد. شائوفلی و بکر ضریب پایایی پرسشنامه را ۰/۸۴ اعلام کرده بود و پایایی آن در این تحقیق از طریق ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۶ بدست آورده است

برای بررسی روایی پرسشنامه از دو روش استفاده شده است؛ روش اول استفاده از نظرات ۵ نفر از متخصصین و همچنین نظرات استاد راهنما و اساتید مشاور قبل از اجرای پرسشنامه بود و روش دوم اعتباریابی پرسشنامه از طریق تحلیل عاملی تأییدی است که به دلیل طولانی بودن مبحث و عدم ارتباط آن با هدف اصلی این مقاله از ارائه نتایج آن در این بخش خودداری می شود.

جهت تجزیه و تحلیل داده ها از دو نرم افزار اس پی اس نسخه ۲۶ و اسمارت پی ال اس نسخه ۳ استفاده شد.

یافته ها

در این بخش ابتدا به تحلیل یافته های پژوهش با استفاده از شاخص های آمار توصیفی پرداخته می شود:

بخش اول: توصیف یافته ها (پاسخ دهندگان)

جدول ۱: تحلیل توصیفی وضعیت پاسخ دهندگان

سن	جنسیت	مدرک تحصیلی	سابقه خدمت	ردیف
۲۵ تا ۳۵ سال	مرد	فوق دیپلم و کمتر	۱ تا ۵ سال	۱۷
۳۶ تا ۴۵ سال	زن	لیسانس	۶ تا ۱۰ سال	۱۵
۴۶ تا ۵۰ سال	-	فوق لیسانس و بالاتر	۱۱ تا ۱۵ سال	۲۷
بیشتر از ۵۰ سال	-	-	۱۶ تا ۲۰ سال	۲۵
-	-	-	بیشتر از ۲۰ سال	۸

منبع: (محاسبات نگارندگان)

همان طور که در جدول ۱ نشان داده شده است، بیشترین تعداد پاسخ دهندگان دارای سن ۳۶ تا ۴۵ سال، با جنسیت زن، مدرک تحصیلی لیسانس و سابقه خدمت ۱۱ تا ۱۵ سال هستند.

بخش دوم: تحلیل استنباطی یافته ها

در این بخش با استفاده از روش مدلیابی معادلات ساختاری به بررسی مدل مفهومی پژوهش پرداخته شد که ابتدا به بررسی همبستگی بین متغیرهای مشاهده شده و مکنون پژوهش پرداخته شد، سپس به بررسی برازندگی مدل با توجه به

ضرایب استاندارد و آزمون تی و نیز شاخص های برازندگی مدل اقدام شد و در نتیجه با توجه به اصلاح مدل، الگوی نهایی ارائه شد.

جدول ۲: همبستگی متغیرهای مکنون

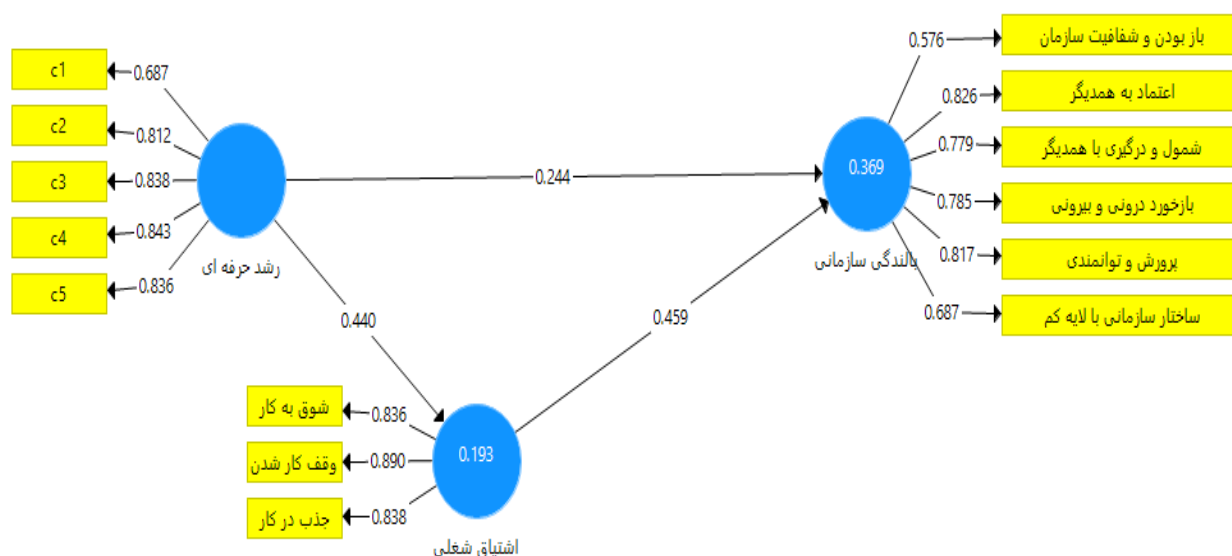
متغیر	رشد حرفه ای	بالندگی سازمانی	اشتیاق شغلی
رشد حرفه ای	۱		
بالندگی سازمانی	۰/۴۰۲**	۱	
اشتیاق شغلی	۰/۴۲۰**	۰/۵۵۵**	۱

منبع: (محاسبات نگارندگان) $P < 0/05$, $P < 0/01$

نتایج جدول ۲ نشان می دهد که بین متغیر بالندگی سازمانی و اشتیاق شغلی بیشترین میزان همبستگی به میزان ۰/۵۵۵، رشد حرفه ای و اشتیاق شغلی به میزان ۰/۴۲۰ و پس از آن بین رشد حرفه ای و بالندگی سازمانی ۰/۴۰۲ همبستگی وجود دارد که این همبستگی ها در سطح ۰/۰۱ معنادار می باشند.

به منظور اعتباریابی الگوی مفهومی پیشنهاد شده از طریق روش مدل یابی معادلات ساختاری بررسی استفاده شده است. رویکرد مدل معادلات ساختاری تکنیک آماری چندمتغیره برای آزمون الگوهای ساختاری است (تان، ۲۰۰۱). این رویکرد هم متغیرهای مشاهده شده و هم متغیرهای مکنون را ترکیب می کند.

تجزیه و تحلیل مطالعه حاضر با نرم افزار پی ال اس که از شیوه (متد) حداکثر درست نمایی^{۱۲} استفاده می کند بهره می گیرد. در مدل ارائه شده (شکل ۲) نتایج تحلیل ها در خصوص روابط ساختاری بین متغیرها نمایش داده شده است.



شکل ۲: ضرایب استاندارد حاصل از مدل معادلات ساختاری
منبع: (محاسبات نگارندگان)

جدول ۳: مقادیر مربوط به پایایی شاخص رشد حرفه ای و بالندگی سازمانی و اشتیاق شغلی

روایی همگرا (AVE)	پایایی ترکیبی	آلفای کرونباخ	
۰/۷۳۱	۰/۸۹۱	۰/۸۱۷	اشتیاق شغلی
۰/۵۶۳	۰/۸۸۴	۰/۸۴۱	بالندگی سازمانی
۰/۶۴۹	۰/۹۰۲	۰/۸۶۴	رشد حرفه ای

منبع: (محاسبات نگارندگان)

همانگونه که در جدول ۳ مشاهده می شود مقادیر آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی برای همه متغیرها بزرگتر از ۰,۷ می باشد و همچنین مقدار روایی همگرا نیز برای همه متغیرها بزرگتر از ۰,۵ است بنابراین پایایی مدل از وضعیت مطلوبی برخوردار است.

روایی واگرا با استفاده از روش فورنل و لارک

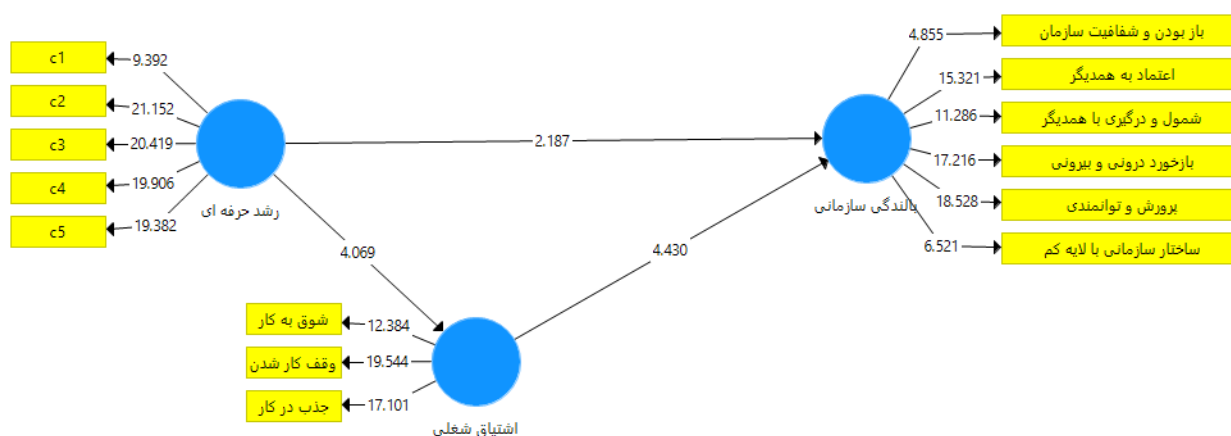
معیار مهم دیگری که با روایی واگرا مشخص می شود، میزان رابطه یک مولفه با شاخص هایش در مقایسه رابطه آن مولفه با سایر مولفه هاست؛ به طوری که روایی واگرای قابل قبول یک مدل حاکی از آن است که یک مولفه در مدل تعامل بیشتری با شاخص های خود دارد تا با مولفه های دیگر.

جدول ۴: مقادیر فورنل لارکر رشد حرفه ای و بالندگی سازمانی و اشتیاق شغلی

	۱	۲	۳
۱ اشتیاق شغلی	۰/۸۵۵		
۲ بالندگی سازمانی	۰/۵۶۶	۰/۷۵۰	
۳ رشد حرفه ای	۰/۴۴۰	۰/۴۴۶	۰/۸۰۵

منبع: (محاسبات نگارندگان)

با توجه به مقادیر به دست آمده در جداول ۴ ملاحظه می شود که مقادیر جذر AVE که بر روی قطر اصلی ماتریس وجود دارد از مقادیر زیرین هر سلول بیشتر است و بنابراین مدل روایی واگرای نسبتاً قابل قبولی دارد.



شکل ۲: آزمون بوت استرپ تاثیر رشد حرفه ای، اشتیاق شغلی و بالندگی سازمانی در بین معلمان فیزیک استان بابل عراق

اثرات آزمون شده در مدل

جدول ۵: اثرات متغیرهای پیش بین بر متغیرهای ملاک (بر اساس فرضیات تحقیق) در الگوی معادله ساختاری برای متغیرهای مکنون

مسیرها	تأثیر مستقیم	تأثیر غیر مستقیم	تأثیر کل	t
رشد حرفه ای ← بالندگی سازمانی	*۰/۲۴۴	-	*۰/۲۴۴	۲/۱۸۷
بالندگی سازمانی ← اشتیاق شغلی	**۰/۴۵۹	-	**۰/۴۵۹	۴/۴۳۰
رشد حرفه ای ← اشتیاق شغلی	**۰/۴۴۰	*۰/۲۰۲	**۰/۶۴۲	۴/۰۶۹

منبع: (محاسبات نگارندگان)

بر اساس الگوی مدل یابی معادلات ساختاری، تمامی ضرایب در مدل اصلاح شده معنادار است ($t > 1/69$). همچنین نتایج، گویای آن است که میزان تأثیرات مستقیم از ۰/۲۴۴ تا ۰/۴۵۹ و تأثیرات کل از ۰/۲۴۴ تا ۰/۶۴۲ در تغییر است. ضمن این که دیک ضریب غیر مستقیم در مدل وجود داشته که مقادیر آن برابر با ۰/۰۰۱ و ۰/۲۰۲ است که ۰/۰۰۱ معنی دار است.

فرضیه اول: رشد حرفه ای و بالندگی سازمانی بر اشتیاق شغلی تأثیر مثبت دارند.

نتایج حاصل از مدل یابی معادلات ساختاری نشان می دهد که میزان تأثیر مستقیم رشد حرفه ای و بالندگی سازمانی بر اشتیاق شغلی به ترتیب برابر با ۰/۴۴۰ و ۰/۴۵۹ بوده که با توجه به مقادیر t که برابر با ۴/۰۶۹ و ۴/۴۳۰ بوده و از ۱/۹۶ بزرگ تر است، این فرضیه در سطح معناداری ۰/۰۱ تأیید شده و می توان نتیجه گرفت که رشد حرفه ای و بالندگی سازمانی بر اشتیاق شغلی تأثیر مثبت دارند.

میزان تأثیر غیر مستقیم اثر رشد حرفه ای از طریق بالندگی سازمانی بر اشتیاق شغلی برابر با ۰/۲۰۲ بوده که با توجه به مقدار t که برابر با ۲/۴۳۲ بوده و از ۱/۶۹ بزرگتر است، این فرضیه در سطح معنی داری ۰/۰۵ درصد تأیید شده و می توان نتیجه گرفت که رشد حرفه ای از طریق بالندگی سازمانی بر اشتیاق شغلی تأثیر مثبت دارند.

فرضیه دوم: رشد حرفه ای بر بالندگی سازمانی تأثیر مثبت دارند.

نتایج حاصله از مدل یابی معادلات ساختاری نشان می دهد که میزان تأثیر مستقیم رشد حرفه ای بر بالندگی سازمانی ۰/۲۴۴ بوده که با توجه به مقدار t که برابر با ۲/۱۸۷ بوده و از ۱/۶۹ بزرگتر است، این فرضیه در سطح معنی داری ۰/۰۵ درصد تأیید شده و می توان نتیجه گرفت که رشد حرفه ای بر بالندگی سازمانی تأثیر مثبت دارند.

بحث و نتیجه گیری

یافته ها نشان داد اشتیاق شغلی در رابطه بین رشد حرفه ای و بالندگی سازمانی نقش میانجی داشته است ($\beta = 0/202$). هم چنین تأثیر رشد حرفه ای بر بالندگی سازمانی ($\beta = 0/244$)، تأثیر رشد حرفه ای بر اشتیاق شغلی ($\beta = 0/440$) و تأثیر اشتیاق شغلی بر بالندگی سازمانی ($\beta = 0/459$) در بین معلمان جغرافیایی استان واسط عراق معنی دار بوده است ($p < 0/05$).

نتایج تحقیق کمال (۱۴۰۱) نشان داد بین اشتیاق شغلی و رشد حرفه ای معلمان با بالندگی سازمانی رابطه وجود دارد بین اشتیاق شغلی و بالندگی سازمانی رابطه وجود دارد بین رشد حرفه ای معلمان با بالندگی سازمانی رابطه وجود دارد که این نتیجه با نتیجه حاصل از تحقیق حاضر همخوان است.

در تبیین این فرض می توان گفت رشد حرفه ای معلمان شامل فرایندهایی است که دانش، مهارت و نگرش معلمان را در رابطه با شغل آنها بهبود می بخشد. هدف اصلی از رشد و توسعه حرفه ای معلمان، بالابردن کیفیت کاری آنها و در نتیجه بهبود اثربخشی سازمانی و فردی است. ایجاد دلبستگی شغلی در معلمان برای انجام دادن امور و عملی ساختن تغییرات لازم، نیازمند توجه به رشد حرفه ای آنها است. بدون رشد حرفه ای و آمادگی روانی معلمان، دسترسی به اهداف سازمانی آسان نخواهد بود. به همین سبب آماده سازی منابع انسانی کارآزموده و با روحیه بالا از جمله مسائل مهم در مدیریت استراتژیک منابع انسانی است. با توسعه حرفه ای معلمان می توان به اهدافی مانند بهسازی نیروی انسانی و توانمندسازی معلمان و دانش آموزان دست پیدا کرد.

اشتیاق از منابع شخصی و محیطی نشأت می گیرد. اشتیاق شغلی معلمان با حرفه ای، یک رابطه احساسی و هوشی است که کارمند با شغل، سازمان و مدیر و همکاران وجود داشته و بر روی تلاش های مضاعف او در کارش تأثیرگذار است. اشتیاق به عنوان یک تفکر مثبت و واقعی دانسته شده که به وسیله قدرت، فداکاری و جذابیت توصیف می شود و موجبات تمایل و رضایت معلمان را در اشتیاق به انجام کار فراهم می نماید. اشتیاق شغلی نه تنها یک نقش حیاتی برای فهم رفتارهای سازمانی مثبت بازی می کند، بلکه همچنین برای هدایت مدیریت منابع انسانی و سیاست های بهداشت حرفه ای در سازمان ها نیز نقش مهمی دارد. اشتیاق شغلی کارکنان موجب بهبود مدیریت دانش، کاهش غیبت کارکنان، بهبود روحیه معلمان، افزایش ایمنی، بالندگی، کاهش جابه جایی معلمان و افزایش انگیزه آنان می شود. به طور کلی معلمان فیزیک استان بابل که نسبت به شغلشان اشتیاق و علاقه زیادی دارند مجذوب شغل شان می شوند و تکالیف شغلی شان را به طرز مطلوبی به انجام می رسانند و به سطح بالاتری از بالندگی خواهند رسید. بالندگی سازمانی را می توان عمل، فراگرد، پیامد، یا حالتی دانست که پدید می آید و این به نوبه خود به معنی پیش بردن، روان سازی رشد، متحول کردن فرصت ها، کامل کردن، برتری بخشیدن یا بالا بردن چیزی است. بالندگی می تواند یک عمل، یک فراگرد یا حالتی نهایی باشد و دیگر آن که بالندگی به معنی برتر کردن چیزی است. بالندگی سازمانی وسیله ای برای به گشت و پیشرفت سازمانی می باشد. بالندگی سازمانی فراهم آوردن موجبات رشد و بالنده شدن سازمان ها از طریق پرورش مردمانی که در سازمان به عنوان گران بهاترین سرمایه و ارزشمندترین منبع به کار می پردازند، می باشد. بالندگی سازمانی روشی است که در راستای اجرای آن عملکرد سازمان و معلمان بهبود پیدا می کند و اصولاً بر پایه فرآیند آموزش و تغییر دادن ارزش ها و نگرش ها و اشتیاق شغلی معلمان و اعضای سازمان قرار دارد. از محدودیت های این تحقیق می توان اشاره کرد که. پژوهش حاضر بر روی معلمان فیزیک استان بابل می باشد، لذا تعمیم نتایج آن به معلمان فیزیک سایر استان ها باید با

احتیاط صورت گیرد. نتایج پژوهش مربوط به معلمان فیزیک استان بابل است و تعمیم آن به سایر معلمان استان بابل باید با احتیاط صورت گیرد. جامعه هدف پژوهش حاضر قشری از معلمان فیزیک بوده، لذا تعمیم نتایج به سایر معلمان باید با احتیاط صورت گیرد. هم چنین پیشنهاد می گردد: آموزش یکی از مهمترین ابزارهای ارتقای توانمندی سرمایه های انسانی است، بویژه آموزش های شغلی و مهارتی که باید به آن توجه گردد. یکی از ابزارهای مهم افزایش توانمندی سرمایه های انسانی ایجاد تیم های کار مختلف و قراردادن افراد و تیم های مختلف در آنهاست، عملکرد معلمان بطور مستمر مورد پایش و اندازه گیری قرار گیرد و از عملکرد موثر او قدردانی شده و برای رفع نقاط قابل بهبود باید برنامه ریزی نماید. لازمه بالندگی مطلوب منابع انسانی، وجود یک فرهنگ سازمانی مشوق و باز می باشد. پشتیبانی از معلمان در جهت کسب نیازهای روانی و ترویج رفتارهای مثبت درون مدرسه باید مد نظر باشد.

منابع

اکبری، محمد (۱۴۰۱) رابطه بین یادگیری سازمانی با اشتیاق شغلی و عملکرد سازمانی (مطالعه موردی: شهرداری مرکزی شیراز)، ششمین همایش بین المللی دانش و فناوری هزاره سوم اقتصاد، مدیریت و حسابداری ایران، تهران. شکیبایی، زهره. توانا، مریم گلی. اشکباری، حسین (۱۳۹۸). تاثیر بالندگی سازمانی بر فرسودگی شغلی با میانجیگری سازگاری شغلی در کارکنان بهزیستی غرب استان مازندران. کنفرانس ملی پژوهش های حرفه ای در روانشناسی و مشاوره با رویکرد دستاورهای نوین در علوم تربیتی و رفتاری از نگاه معلم. عباس زاده سهرور، یداله (۱۴۰۰)، تاثیر اشتیاق شغلی و بالندگی سازمانی بر ماندگاری معلمان در مدارس غیردولتی شهر مرند، فصلنامه مدیریت عملیات سال اول، شماره ۱، ص ۱۶۷-۱۸۹. فراشبندی، رضا، اسدی، مسعود، یآوری و رامشه، مریم (۱۳۹۹)، نقش و جایگاه بالندگی سازمانی در سازمان ها، ششمین همایش ملی پژوهش های نوین در حوزه علوم انسانی و مطالعات اجتماعی ایران، تهران. کمال، محمدحافظ (۱۴۰۱)، رابطه اشتیاق شغلی و رشد حرفه ای معلمان بر بالندگی سازمانی در معلمان مقطع اول متوسطه شهرستان خنجین، فصلنامه رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری سال ششم، شماره ۵۸، ص ۷۹-۶۸.

گندمی، فهمیه (۱۳۹۶)، به سوی رویکردی مدرسه بنیان در حوزه رشد و بالندگی حرفه ای معلمان، فصلنامه تربیت معلم فکور، شماره ۲، ص ۱۱۹-۱۴۰.

محبعلی زاده، مهرزاد، مرادی برنج آبادی، اسدالله و سیامک کاظم زاده (۱۳۹۷)، بررسی تأثیر بالندگی سازمانی بر اشتیاق شغلی کارکنان (مطالعه موردی: شعب بانک ملی منطقه آزاد تجاری و صنعتی ماکو)، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ماکو.

Alrwaished, (2017), Impact of peer coaching strategy on pre-service teachers' professional development growth in Kuwait, Elsevier ScienceDirect, International Journal of Educational Research - Volume 86, 2017, Pages 36-49

Bucyznski, S., & Hansen, C.B. (2019). Impact of professional development on teacher practice: Uncovering Connections. Teaching and Teacher Education, 26(3), 599-607. Amal Alsaleh, Maali Alabdulhadi, Noha

Havery, C., Townsend, L., Johnson, A., & Doab, A. (2019). Professional development for teachers of nursing students for whom English is an additional language: A reflection on practices. *Nurse Education in Practice*, 38, 52-58

Karakaya, A., Yelmaz, K. (2016). Problem solving approach at organizational development activities: A Research at Karbuk University, 9th International Strategic Management Conference, and Retrieved from: www.sciencedirect.com

The Relationship between Professional Growth and Organizational Growth with the Mediating Role of Job Enthusiasm among Physics Teachers in Babylon Governorate

Abstract

The present study aimed to determine the relationship between professional growth and organizational growth with the mediating role of job enthusiasm among physics teachers in Babylon governorate using a descriptive method of correlation type. The statistical population was all the physics teachers of Babylon governorate, Iraq, whose number was 120, of which 92 were determined as the sample size according to Cochran's formula. A non-random sampling method has been available. Tools used in this research, various tools such as questionnaires, interviews, etc. have been used to measure the variables. The professional growth questionnaire is by Ackfelt and Cote (2005) and the organizational growth questionnaire is used by Spades 2007 and the questionnaire of Schaufeli and Bakker (2003) is used to measure job enthusiasm. The content validity of the questionnaire of professional growth and organizational growth and job enthusiasm has been estimated using the opinions of supervisors and professors and several subject experts. The reliability coefficients of professional growth and organizational growth and job enthusiasm questionnaires were estimated using Cronbach's alpha test for professional growth (0.90), organizational growth (0.74) and job enthusiasm (0.86). Descriptive and inferential statistics and statistical software spss, version 23 and PLS were used for data analysis. The results showed that job passion had a mediating role in the relationship between professional growth and organizational growth ($\beta = 0.202$). Also, the effect of professional growth on organizational growth ($\beta=0.244$), the effect of professional growth on job enthusiasm ($\beta=0.440$) and the effect of job enthusiasm on organizational growth ($\beta=0.459$) among physics teachers in the governorate Babylon Iraq was significant ($p>0.05$).

Keywords

Professional growth, Organizational growth, Job passion.