



mph.sdcongress.ir

هشتمین همایش بین المللی مدیریت، روانشناسی و علوم انسانی با رویکرد توسعه پایدار

8th International Conference on
Management, Psychology & Humanities with sustainable development approach



رابطه رویکرد مدیریت امنیت مدار بر عملکرد کارکنان آموزش و پرورش غرب مازندران

نویسنده اول حمید محمد پور^۱، نویسنده دوم آمنه موقری^۲،

^۱ دانشجوی دانشگاه آزاد، چالوس hamid.mohammadpour83@gmail.com

^۲ آموزگار آموزش و پرورش، چالوس hamid.mohammadpour83@gmail.com

چکیده

هدف اصلی تحقیق حاضر تعیین رابطه رویکرد مدیریت امنیت مدار بر عملکرد کارکنان آموزش و پرورش غرب استان مازندران می باشد. روش تحقیق در این مطالعه توصیفی از نوع پیمایشی و از لحاظ هدف کاربردی بوده و جامعه آماری کارکنان آموزش و پرورش غرب استان مازندران بوده که به کمک جدول مورگان و از روش نمونه گیری تصادفی ساده ۱۲۳ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده ها، شامل پرسشنامه استاندارد کومب با پایایی ۰/۹۱۸ و همچنین پرسش نامه عملکرد کارکنان پاترسون (۲۰۰۹) با پایایی ۰/۸۶۳ می باشد. برای سنجش روایی پرسش نامه ها از تحلیل عاملی تاییدی استفاده شده است. روش تجزیه و تحلیل داده ها، با استفاده از آمار توصیفی و آمار استنباطی (شامل: آزمون کولموگروف- اسمیرنف، آزمون رگرسیون و آزمون رگرسیون گام به گام) به کمک نرم افزار SPSS انجام شد. یافته های تحقیق حاکی از این است که مدیریت امنیت مدار و مولفه های آن (اثر بخشی روانی، امنیت روانی، مقبولیت و بکارگیری دانش) بر عملکرد کارکنان آموزش و پرورش غرب استان مازندران تاثیر مثبت و معنادار دارند. می توان نتیجه گرفت با ارتقای مدیریت امنیت مدار در بین کارکنان آموزش و پرورش غرب مازندران عملکرد کارکنان ارتقا می یابد.

واژه های کلیدی

امنیت مدار، مدیریت، عملکرد کارکنان



mph.sdcongress.ir

هشتمین همایش بین المللی مدیریت، روانشناسی و علوم انسانی با رویکرد توسعه پایدار

8th International Conference on Management, Psychology & Humanities with sustainable development approach



مقدمه

امروزه، مدیریت به انواع مختلفی از مهارت ها و شیوه‌های انعطاف پذیر، به منظور، مواجهه با چالشهای تغییر و تقاضاهای جدید نیازمند است. مدیریت امنیت مدار یک رابطه مثبت، مبتنی بر نظریه مدیریت است. مدیریت امنیت مدار با ایجاد امنیت از طریق ارزشگذاری، مقبولیت و قدردانی و فراهم آوردن زمینه کاوش از طریق تأکید بر رشد، توسعه و پتانسیل و نیز رسیدگی به وظایف وموقعیت ها از طریق یک رویکرد مثبت، زمینه رشد، یادگیری و نوآوری را در سازمان فراهم می آورد و سازمان را در جهت تبدیل شدن به سازمان یادگیرنده، سوق می دهد.(حسینی،س،همکاران،۱۴۰۰).

مدیران خدمت گزار با ایجاد ویژگیهایی چون اعتماد، تعهد و گسترش فضای دوستی و مهرورزی میزان ارتباطات میان اعضای سازمان را گسترش داده و روابط اجتماعی سازمان را تقویت می کنند. علاوه بر این ویژگی ها که منجر به ارتقاءرضایت شغلی در سازمان است مدیران خدمت گزار با توسعه و آموزش پیروان همچنین تلاش جهت توانمندسازی آنها و توجه به مسئله یادگیری و یاددهی باعث تسهیل گام‌های سازمان به سوی سازمان دانشی می شود.(صایبی،ز،همکاران،۱۳۹۸).

مدیران امنیت مدار، رویکردی را در پیش می گیرد که به واسطه ی آن، سازمان ها قادر خواهند بود پویایی بین بهره برداری از منابع موجود که قابل پیش بینی تر و شناخته شده تر به نظر می رسند با نوآوری وتغییرریسک پیوند خورده است را مدیریت نمایند.بنابراین، وجود یک مدیرانامنیت مدار به عنوان پایگاه امن برای کمک به اعضای سازمانی در مدیریت پویا بین امنیت و دلبستگی بهره برداری و نوآوری، ریسک و یادگیری کاوش ضروری است.(معیری،م،همکاران،۱۴۰۱).

مدیریت که به عنوان یک پایگاه امن محسوب می شود، به کارکنان زیردستش در توسعه حس اعتماد به نفس، خودمختاری، شایستگی، تأثیربخشی برخویشتن و احترام به خویشتن، کمک خواهد کرد.

بیان مساله

مدیران امنیت مدارسبکی از مدیریت است که می تواند بعنوان یک پایگاه امن سازمان خود را تحت پوشش قرار داده و نماینده ی رهبر اثر بخش در سازمان باشد(شمس و همکار،۱۳۹۸). چراکه امکان فعالیت و همکاری موثردر محیط سازمان را همواره از طریق روابط انسانی توأم با اعتماد فراهم

می نماید.امروزه سازمان ها با چالش های بسیاری در زمینه تغییرات فناوری،محدودیت منابع مالی،محدودیت انرژی و غیره مواجه هستند.در چنین اوضاعی سازمان ها در صدد دستیابی به عواملی هستند که به عنوان مزیت رقابتی زمینه ی بقا و ارتقای آنها را فراهم آورند.در جستجوی ایمن مزایای رقابتی آنها دریافته اند که عامل مهمی که می تواند منشاء ایجاد مزیت توسعه سازمان باشد، زمینه ی رشد سازمان را در مقایسه با سازمانهای دیگر را فراهم خواهد نمود.بهرمندی از نیروی انسانی متخصص،متعهد و دارای امنیت عملکرد ی کافی نوعی هدایت شرایط عملکرد ی مناسب رهبری بر کارمندان است چرا که عملکرد کارمندان تحت تاثیر محیط سازمانی و برخورد مدیریت با عوامل می باشد و می تواند این عملکرد مدیر بر عملکرد کارکنان تاثیر مثبت بگذارد(خوشبخت وهمکاران،۱۳۹۹،ص۱۹).

مدیران وظیفه دارند انگیزش لازم را در کارکنان به وجود آورند تا آنها مشاغل خود را به خوبی انجام دهند.درحالی که ممکن است مهارت‌های مدیریتی برای فعالیتهای مرتبط با وظیفه افراد کافی باشد، انگیزش کارکنان و خلاقیت‌های سازمانی نیاز بهمدیریت داردمدیریت موضوعی است که از دیرباز نظر محققان وعموم مردم را به خود جلب کرده است. موضوعی که اخیراً توجه اکثر محققان را به خود جلب کرده این است که چه نوع عملکرد مدیریت در فرآیند سازمانی مفید خواهد بود.نوع سبکمدیریت و ایجاد انگیزش در افراد توسط مدیر نسبت به سایر موارد مؤثر در به موفقیت رسیدن تیم یا سازمان از اهمیت ویژه‌ای برخوردار هستند. چنانچه سایر عوامل مؤثر در موفقیت تیم مطلوب باشد، ولی سبک مدیریت در پیروان انگیزش لازم را ایجاد نکند، نمیتوان انتظار داشت که آن تیم یا سازمان به اهداف خود نائل آید(خسروی نژاد،۱۳۹۷، ص۱۳). بهترین مدیر کسی است که به حرف کارکنان گوش داده و موجبات انگیزش آنها را فراهم می آورد. مولفه های تاثیر رهبری امنیت مدار بر عملکرد کارکنان در این پژوهش از دیدگاه شمس و خلیجیان از دانشگاه الزهرا می باشد که مورد بررسی قرار گرفته است. بر این اساس پژوهشگر نسبت به بررسی رابطه رویکرد مدیریت امنیت مدار بر عملکرد کارکنان آموزش وپرورش غرب ماندران اقدام نموده است.



mph.sdcongress.ir

هشتمین همایش بین المللی مدیریت، روانشناسی و علوم انسانی با رویکرد توسعه پایدار

8th International Conference on
Management, Psychology & Humanities with sustainable development approach



پیشینه پژوهش:

سازمانها و نهادهای امروزی ملزم هستند سلامت و کمال واقعی را جست و جو کنند و زمینه های بقاء، انتظام و بالندگی را برای خود به ارمغان آورند. از اینرو، در عصر حاضر، از مدیران انتظار می رود راهبردها را طراحی، تدوین و اجرا کرده و از سرمایه معنوی سازمان به عنوان دارائی های نامشهود که شامل قابلیتها و شایستگی های منابع انسانی است پاسداری و حمایت کنند. از مدیران و رهبران سازمانها انتظار می رود که از توانمندی های لازم برای مهار بی نظمی ها و تناقضات برخوردار باشند. آنان باید صادقانه بپذیرند که مسئول تبدیل تهدیدها به فرصتها هستند. رمز موفقیت آنان در این فرایند دشوار این است که در رویه ها و روشهای خود انعطاف پذیرتر، در انجام کارها باهوش تر، برای تصمیم گیری در شرایط پیچیده سریعتر، در جلب رضایت مشتری و ارباب رجوع موفقتر و در اجرای تغییرات بنیادی و گسترده ثابت قدم و مطمئنتر باشند (خوشبخت و همکاران، ۱۳۹۹). با این اوصاف سازمانهای سده بیست و یکم شکلی متفاوت از سازمانهای سنتی پیدا کرده اند. در این سازمانها علاوه بر انرژی، نیروی فکر و خلاقیت کارکنان نیز مدیریت می گردد. تحت این شرایط تنها روشهای سلسله مراتب دستوری کنترلی مناسب نخواهد بود بلکه کارکنان باید خودشان ابتکار عمل نشان دهند و برای حل مشکلات خود سریعاً اقدام و در تیمهایی که کاملاً خودگردان هستند ایفای نقش نمایند (عابسی، کرد، ۱۳۹۷).

اما در سال های اخیر در بازگشتی آگاهانه نسبت به ایده ها و رویکردهای شخصیتمدیریت و در قالبی نو و تحت عنوان نظریه های اسناد رهبری، رهبری فره مند، رهبری خدمتگزار و مدیریت تحول آفرین، نقش خود را در توانمندسازی کارکنان دو چندان نموده است. چراکه مدیریت کارآفرین بخشی از پارادایم جدید مدیریت است و بیانگر فرایندی است که افراد را متحول کرده و با ارزش ها، خصیصه های اخلاقی و اهداف بلند مدت در ارتباط است. همانطور که بای هام و ویلسون معتقدند مدیران نقش مهمی در شکل گیری ادراکات زیر دستان از محیط های کاری خود ایفا می کنند و توانمندسازی نقش مدیران را در سازمان ها کاهش و کم رنگ نمی سازد بلکه نقش مدیران و رهبران را در ایجاد محیط توانمندساز بسیار حائز اهمیت می سازد (حسن پور و همکاران، ۱۳۹۹).

فرمهمینی فراهانی. (۱۳۹۸). در پژوهشی با عنوان "تأثیر برنامه بهسازی مدیریت بر اثر بخشی سبک رهبری سرپرستان: مطالعه موردی" پرداخته که نتیجه نشان داد میانگین نمره اثربخشی سبک رهبری سرپرستان به شیوه خودارزشیابی و ارزشیابی پرستاران پس از مداخله افزایش یافت به طوری که آزمون آماری تی زوجی تفاوت معناداری را برای میانگین نمره اثربخشی سرپرستان از دیدگاه پرسنل پرستاری قبل و بعد از مداخله نشان داد ($P < 0.01$)؛ اما از دیدگاه سرپرستان تفاوت معناداری وجود نداشت.

احسانی و همکاران. (۱۳۹۹). در پژوهشی با عنوان "بررسی رابطه سبک رهبری سرپرستان با میزان رضایت شغلی کارکنان در تنگابن" پرداخته اند و نتیجه نشان داد که اکثریت واحد های دارای رضایت شغلی بالا (۸۰/۵ درصد) افرادی بودند که سرپرستان آنها از سبک رهبری متقاعد کننده استفاده می کردند و بر عکس اکثریت افراد دارای رضایت شغلی پایین (۶۶/۷ درصد) پرستارانی بودند که سرپرستانشان از سبک رهبری تفویضی برای سرپرستی بخش استفاده می کردند. در سازمانهایی که مدیران علاوه بر بعد وظیفه مداری به بعد رابطه مداری هم توجه بالایی دارند و با ایجاد محیط مشاوره ای سعی می کنند کارکنان را در تصمیمات مشارکت دهند میزان رضایت شغلی بالا می رود که این خود منجر به افزایش تعهد سازمانی در کارکنان، افزایش کیفیت ارائه خدمات و در نهایت بالا رفتن رضایت در بیماران می شود.

حسن پور و همکاران. (۱۳۹۹). در پژوهشی با عنوان "بررسی نقش مدیریت تحول آفرین در توانمندسازی کارکنان" پرداخته اند. جامعه آماری پژوهش کلیه شعب بانک ملت در شهر تهران که در هفت واحد سرپرستی در شهر تهران قرار گرفته اند بوده و براین اساس اعضای جامعه آماری تعداد ۳۴۳ شعبه. حجم نمونه محاسبه شده نیز برابر با ۱۲۵ شعبه، که با توجه به قرار داشتن شعب در هفت واحد سرپرستی از روش نمونه گیری طبقه ای استفاده شده است و انتخاب تصادفی آزمودنی ها از طریق هر طبقه بوده است. با استناد به اطلاعات جمع آوری شده تحقیق نشان داد که مدیریت تحول آفرین در توانمندسازی کارکنان تاثیرگذار بوده است و ارتباط معناداری با احساس شایستگی، احساس داشتن حق انتخاب، احساس موثر بودن، احساس معناداری و احساس داشتن اعتماد به دیگران داشته است.

نکونی مقدم و همکاران. (۱۳۹۹). در پژوهشی با عنوان "بررسی رابطه سبک مدیریت مدیران و رضایت شغلی کارکنان شبکه های بهداشت و درمان دانشگاه علوم پزشکی کرمان" پرداخته اند و اکثر مدیران از سبک بینابینی رابطه مدار و وظیفه گرا استفاده می



mph.sdcongress.ir

هشتمین همایش بین المللی مدیریت، روانشناسی و علوم انسانی با رویکرد توسعه پایدار

8th International Conference on Management, Psychology & Humanities with sustainable development approach



کنند و رضایت بیشتر کارکنان در حد متوسط است. میانگین نمره رضایت سبک انسان مدار به طور معنی داری از سبک های تلفیقی و وظیفه مدار بیشتر بود. همچنین نتایج بررسی رابطه سبکمدیریت و رضایت شغلی نشان داد که رابطه معنی داری میان این دو وجود دارد. هندرسون و جانسن (۲۰۱۹) در پژوهشی با عنوان **بررسی چگونگی اثرات مدیریتی یک رهبر در توسعه محیط کاری از طریق هدایت کارکنان در سوئد**^۱ پرداخته اند و نتیجه نشان داد که رهبری مدیریتی می تواند رضایت شغلی کارکنان را فراهم نماید. میچل^۱ (۲۰۰۸) در پژوهشی با عنوان **"رابطه‌ی سبکمدیریت مدیران با رضایت شغلی"** بر این باور است که بین سبک های مربوط به مناسبات متقابل میان افراد با رضایت شغلی رابطه‌ی مثبت وجود دارد. در حالی که سبک های وظیفه گرا در این مورد چندان کارآمد نمی باشد. ابراز ملاحظه از طرف رهبر، احتمالاً به رضایت شغلی بالاتر زیردستان می انجامد. وانگ و کومینگ^۲ (۲۰۱۷) در پژوهشی با عنوان **"مطالعه سیستماتیک روی مقالات رهبری با هدف تعیین ارتباط بین بازده بیمار و رهبری پرستاری"** دریافتند که هفت مقاله توصیفی در این باره وجود داشته است که نتایج آن دال بر وجود ارتباط عملکرد های اثربخش رهبری در موقعیتهای پرستاری و برآیندهای بیمار از دریافت خدمات بوده است. توماس^۳ (۲۰۰۴) در پژوهشی با عنوان **"بررسی رابطه بین رهبری امنیت مدار و تعهد سازمانی و عملکرد شغلی کارکنان"** ۳۶۳۰ کارمند بدست آورد که با کنترل سن و دیگر متغیرهای جانبی رابطه قوی بین تعهد سازمانی و عملکرد شغلی وجود دارد. جانز^۴ و همکاران (۲۰۱۴) در پژوهشی **"در نخستین بررسی رابطه بین عملکرد شغلی مدیران درجه اول و تعهد عاطفی آنها و دوام تعهد و رضایت شغلی در یک شرکت بزرگ خدمات غذایی"** گزارش کردند که بین تعهد سازمانی و تعهد عاطفی با عملکردهای شغلی کارمندان رابطه معناداری وجود دارد. مورلز^۵ (۲۰۱۴) در رساله دکتري خوش با عنوان **"برنامه‌ریزی و رهبری در جهت توانمندسازی جامعه"** پرداخته است نتیجه به آمده نشان داد که توانمند نمودن منابع انسانی با استفاده از ابزارهای طرح توانمندسازی (تحقیق، تعلیم و تربیت، بسیج نیروها، سازماندهی، حمایت، پاسخگویی و ارائه خدمات (مشاوره ای) باید صورت گیرد.

روش پژوهش:

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی می‌باشد. هدف تحقیقات کاربردی آن است که نتایج آن برای تسهیل عملیات اجرایی و یا حل مشکلات به کار می رود، مسائل و مشکلاتی که بطور معمول در بلند مدت باید حل شوند. روش تحقیق در این پژوهش از نوع توصیفی-پیمایشی می‌باشد. در تحقیقات توصیفی محقق دنبال چگونه بودن موضوع است و می خواهد بداند پدیده، متغیر، شیء یا مطلب چگونه است. به عبارت دیگر این تحقیق وضع موجود را بررسی می کند.

جامعه آماری تحقیق جامعه آماری تحقیق حاضر را کلیه کارکنان آموزش و پرورش غرب استان مازندران تشکیل داده اند که تعداد آنها با توجه به اطلاعات جمع آوری شده ۱۹۰ نفر می باشد.

نمونه آماری و روش نمونه گیری برای نمونه گیری از جامعه مورد مطالعه در این تحقیق، از روش نمونه گیری تصادفی ساده به کمک جدول مورگان استفاده شد و تعداد ۱۲۳ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب شده که پرسشنامه بین آنها توزیع شد.

ابزار جمع آوری اطلاعات ابزارهای متنوعی برای جمع آوری اطلاعات وجود دارد که بوسیله آن می توان داده های تحقیق را جمع آوری و ثبت نمود. ابزار گردآوری در تحقیق حاضر پرسشنامه می باشد.

۱- پرسش نامه رویکرد مدیریت امنیت مدار :

¹ Mishel

² Wong & Cummings

³ Thomas

⁴ Jahns

⁵ Morales



mph.sdcongress.ir

هشتمین همایش بین المللی مدیریت، روانشناسی و علوم انسانی با رویکرد توسعه پایدار

8th International Conference on Management, Psychology & Humanities with sustainable development approach



در این تحقیق از پرسشنامه استاندارد کومب ۲۰۱۱ استفاده شده است که ۴ بعد را مورد بررسی قرار داده که این پرسشنامه ابعاد و مؤلفه های مدیریت امنیت مدار بر عملکرد کارکنان را در ابعاد اثربخشی روانی، امنیت روانی، مقبولیت، مشاهده پتانسیل کارکنان را مورد بررسی قرار داده است.

جدول ۱- تناظر سوالات پرسش نامه رویکرد مدیریت امنیت مدار

متغیر	خرده مقیاس	سوالات مربوط به هر خرده مقیاس
	اثر بخشی روانی	۱-۷
رویکرد مدیریت امنیت مدار	امنیت روانی	۸-۱۳
	مقبولیت	۱۴-۱۷
	مشاهده پتانسیل	۱۸-۲۱

جدول ۲- نمره دهی به پرسش های رویکرد مدیریت امنیت مدار در طیف لیکرت

گزینه	خیلی کم	کم	تا حدودی	زیاد	خیلی زیاد
امتیاز	۱	۲	۳	۴	۵

۲- پرسشنامه عملکرد کارکنان :

برای سنجش عملکرد کارکنان از پرسش نامه عملکرد کارکنان پاترسون (۲۰۰۹) که از ۱۵ گویه تشکیل شده استفاده شد.

جدول ۳- نمره دهی به پرسش ها در طیف لیکرت

گزینه انتخابی	همیشه	اغلب	گاهی	به ندرت	هرگز
امتیاز	۵	۴	۳	۲	۱

روایی پرسشنامه

در این مطالعه از ابزار پرسشنامه برای گردآوری داده ها استفاده شده است. بنابراین از روش تحلیل عاملی تأییدی، ساختار کلی پرسشنامه های تحقیق مورد روائی سنجی سازه محتوایی قرار گرفته است. برای تحلیل عاملی تأییدی با نرم افزار *lisrel* بارعاملی استاندارد محاسبه شده است. بطور کلی قاعده زیر حاکم است: اگر بار عاملی کمتر از ۰/۳ باشد رابطه ضعیف در نظر گرفته شده و از آن صرف نظر می شود. بارعاملی بین ۰/۳ تا ۰/۶ قابل قبول است و اگر بزرگتر از ۰/۶ باشد خیلی مطلوب است (کلاين، ۱۹۹۴).

تحلیل عاملی تأییدی مقیاس سنجش هر دو پرسش نامه مدیریت امنیت مدار و عملکرد کارکنان در نمودار های زیر ارائه شده است. بارعاملی استاندارد تحلیل عاملی تأییدی برای سنجش قدرت بین هر عامل (متغیر پنهان) با متغیرهای قابل مشاهده آن (گویه های پرسشنامه) در تمامی موارد بزرگتر از ۰/۳ و در بیشتر موارد حتی بزرگتر از ۰/۶ بدست آمده است. بنابراین ساختار هر دو پرسش نامه قابل تایید است.



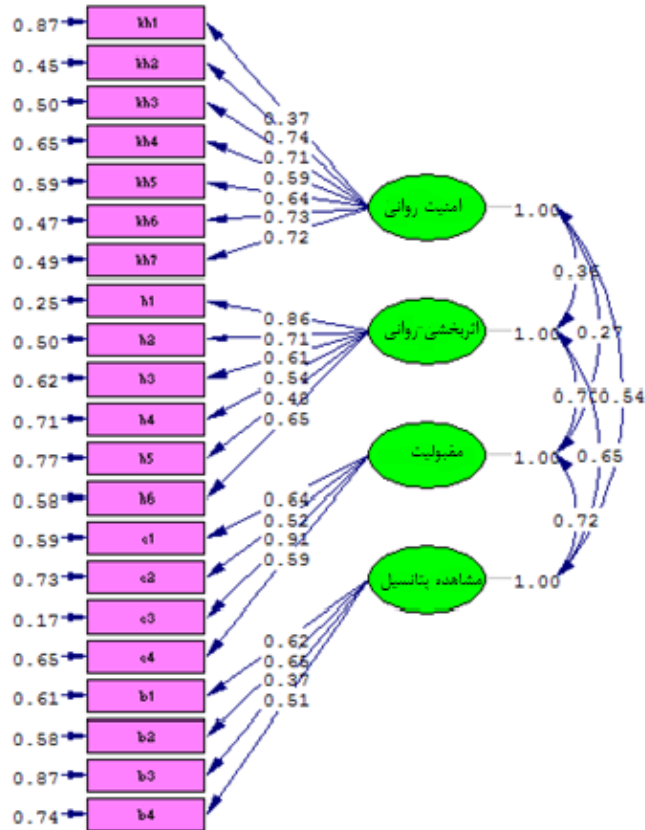
mph.sdcongress.ir

هشتمین همایش بین المللی مدیریت، روانشناسی و علوم انسانی با رویکرد توسعه پایدار

8th International Conference on Management, Psychology & Humanities with sustainable development approach

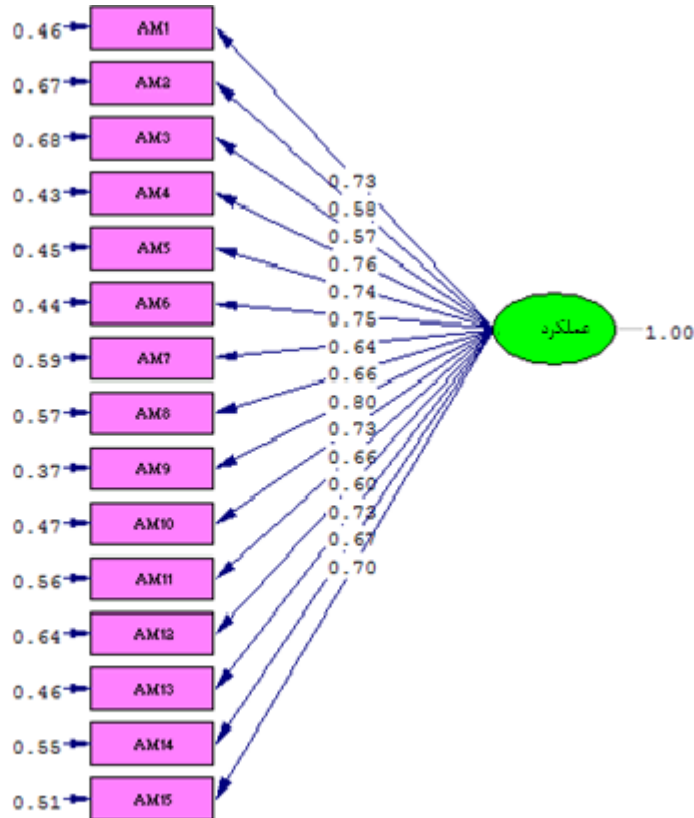


نمودار ۱- بار عاملی استاندارد تحلیل عاملی مقیاس سنجش مدیریت امنیت



Chi-Square=544.19, df=183, P-value=0.00000, RMSEA=0.127

نمودار ۲- بار عاملی استاندارد تحلیل عاملی مقیاس سنجش عملکرد کارکنان



Chi-Square=543.76, df=90, P-value=0.00000, RMSEA=0.169

پایایی پرسشنامه

در این پژوهش از روش آلفای کرونباخ که در بیشتر پژوهش‌ها مبنای سنجش پایایی قرار می‌گیرد استفاده شده است. در این روش، اجزاء یا قسمت‌های آزمون برای سنجش پایایی آزمون به کار می‌روند. زمانی که این ضریب بزرگتر از ۰/۷ باشد، آزمون از پایایی قابل قبولی برخوردار است.

جدول ۴- پایایی پرسشنامه‌ها

خرده مقیاس	ضریب آلفای کرونباخ
اثر بخشی روانی	۰/۷۵۸
امنیت روانی	۰/۸۰۸
مقبولیت	۰/۷۶۳
مشاهده پتانسیل	۰/۸۵۲
رویکرد مدیریت امنیت مدار	۰/۹۱۸

(مستقل)

عملکرد کارکنان (وابسته) ۰/۸۶۳

روش‌های تجزیه و تحلیل داده‌ها
روش‌های آماری مورد استفاده در این پژوهش را می‌توان به دو دسته روش‌های آماری توصیفی و روش‌های آماری استنباطی تقسیم کرد. برای بررسی و توصیف ویژگی‌های عمومی پاسخ دهندگان از روش‌های آمار توصیفی مانند جداول توزیع فراوانی و درصد فراوانی استفاده شده است. و در بخش استنباطی از آزمون کلموگروف-اسمیرنوف برای توزیع داده‌های تحقیق و برای آزمون فرضیه‌ها از آزمون رگرسیون و رگرسیون گام به گام استفاده شده است. همچنین تجزیه و تحلیل داده‌های بدست آمده با استفاده از نرم افزار آماری SPSS صورت گرفته است.
یافته‌های پژوهشی:

مقدمه

در این بخش به تجزیه و تحلیل یافته‌های حاصل از پرسشنامه در دو سطح توصیفی و استنباطی پرداخته خواهد شد. در ابتدا از شاخص‌های آمار توصیفی مانند فراوانی و درصد فراوانی برای بررسی و تجزیه و تحلیل اطلاعات مربوط به ویژگی‌های عمومی پاسخگویان استفاده شده است و سپس شاخص‌های آمار استنباطی مورد استفاده قرار گرفته شده است که با استفاده از آزمون رگرسیون فرضیه‌های تحقیق مورد آزمون قرار گرفته‌اند.

یافته‌های توصیفی

جدول ۵- توزیع فراوانی گروه نمونه برحسب جنسیت

گروه	فراوانی	درصد فراوانی
زن	۹۳	۷۵/۶
مرد	۳۰	۲۴/۴
کل	۱۲۳	۱۰۰

نمودار ۵- توزیع فراوانی گروه نمونه برحسب جنسیت

اطلاعات جدول و نشان می‌دهد ۹۳ نفر از کل پاسخگویان زن بوده‌اند که ۷۵/۶ درصد پاسخ دهندگان را تشکیل داده‌اند و ۲۴/۴ درصد پاسخگویان مرد می‌باشند.

میزان تحصیلات

جدول ۶- توزیع فراوانی گروه نمونه برحسب میزان تحصیلات

میزان تحصیلات	فراوانی	درصد فراوانی
دیپلم	۵	۴/۱
فوق دیپلم	۱۵	۱۲/۲
لیسانس	۷۴	۶۰/۲
فوق لیسانس	۲۹	۲۳/۶
کل	۱۲۳	۱۰۰

اطلاعات جدول ۶- نشان می‌دهد ۶۰/۲ درصد پاسخ دهندگان دارای میزان تحصیلات لیسانس بودند (بیشترین مقدار) و ۴/۱ درصد دارای میزان تحصیلات دیپلم بودند که کمترین مقدار می‌باشند.

یافته‌های استنباطی

جدول ۷- جدول آزمون کولموگروف-اسمیرنوف متغیرهای تحقیق

متغیرها	سطح معنی داری	Z کلموگروف اسمیرنوف	نتیجه آزمون
اثر بخشی روانی	۰/۱۴۶	۱/۱۴۴	نرمال
امنیت روانی	۰/۱۷۷	۱/۱۰۱	نرمال
مقبولیت	۰/۰۷۳	۱/۲۸۷	نرمال
مشاهده پتانسیل	۰/۰۸۴	۱/۲۶۰	نرمال
مدیریت امنیت مدار	۰/۶۲۹	۰/۷۴۹	نرمال
عملکرد کارکنان	۰/۱۴۳	۱/۱۴۸	نرمال

با توجه به جدول بالا مقدار سطح معنی داری همه متغیرهای تحقیق بزرگتر از ۰/۰۵ شده است که نشان از پذیرش فرضیه صفر می باشد یعنی متغیرهای موردنظر از توزیع نرمال پیروی می کنند.

فرضیه پژوهش: مدیریت امنیت مدار بر عملکرد کارکنان آموزش و پرورش غرب استان مازندران تاثیر دارد. جهت بررسی میزان تاثیر به صورت برازش مدل رگرسیون مورد تحلیل قرار گرفت، که در ادامه به آن پرداخته شده است

جدول ۸- همبستگی بین متغیرها

دوربین واتسون	انحراف معیار خطا	ضریب تعیین تعدیل شده	ضریب تعیین	ضریب همبستگی
۱/۷۶۲	۰/۴۸۴۹۰	۰/۴۷۲	۰/۴۷۶	۰/۶۹۰

همبستگی بین متغیرهای مستقل و متغیر وابسته برابر ۰/۶۹۰ است. ضریب تعیین ۰/۴۷۶ بدست آمده و این مقدار نشان میدهد که ۴۷/۶ درصد تغییرات عملکرد کارکنان به متغیر مدیریت امنیت مدار مربوط می شود. چون این مقدار درجه آزادی را در نظر نمی گیرد لذا از ضریب تعیین تعدیل شده برای این منظور استفاده می شود که آن هم در این آزمون برابر با ۴۷/۲ درصد است. با توجه به اینکه مقدار آماره دوربین واتسون در فاصله ۱/۵ تا ۲/۵ قرار دارد، در نتیجه استقلال باقیمانده ها را نتیجه می گیریم. با توجه به شاخص هایی که عنوان شد مدل از کفایت لازم برخوردار است.

در جدول زیر معنی دار بودن رگرسیون بوسیله آزمون F محاسبه شده است.

جدول ۹- آزمون F (آنالیز واریانس) جهت معنادار بودن رگرسیون

Sig.	آماره F	میانگین مجموع مربعات	درجات آزادی	مجموع مربعات	مدل
۰/۰۰۰۱	۱۰۹/۹۳۱	۲۵/۸۴۸	۱	۲۵/۸۴۸	رگرسیون
		۰/۲۳۵	۱۲۱	۲۸/۴۵۱	باقیمانده
			۱۲۲	۵۴/۲۹۹	کل

با توجه به جدول فوق سطح معنی داری محاسبه شده برای این آماره برابر ۰/۰۰۰۱ بوده و نشان از معنی دار بودن رگرسیون در سطح ۹۹ درصد دارد بنابراین مدل رگرسیونی خطی برآورد شده مورد قبول است.

جدول ۱۰- معنادار بودن ضرایب رگرسیونی مدیریت امنیت مدار و عملکرد کارکنان

Sig.	t	ضریب استاندارد شده		مدل
		Beta	Std. Error	
۰/۰۰۰۱	۵/۳۲۱	۰/۲۵۲	۱/۳۴۰	مقدار ثابت
۰/۰۰۰۱	۱۰/۴۸۵	۰/۶۹۰	۰/۷۵۰	مدیریت امنیت مدار

متغیر وارد شده در معادله رگرسیونی هسته اصلی تحلیل رگرسیون می باشد که در جدول فوق آمده است.

معادله رگرسیونی را میتوان با استفاده از ستون ضرایب استاندارد نشده به شرح زیر محاسبه کرد :

مدیریت امنیت مدار (0/750) + 1/340 = عملکرد کارکنان

با توجه به جدول فوق و ستون ضریب بتا استاندارد شده می توان گفت با ارتقای یک واحد از متغیر مدیریت امنیت مدار 0/690 واحد انحراف معیار عملکرد کارکنان ارتقاء پیدا خواهد کرد، در نتیجه ارتباط مثبت دارند. برازش مدل رگرسیونی گام به گام بین مولفه های مدیریت امنیت مدار با عملکرد کارکنان جدول ۱۱- متغیرهای ورودی و خروجی با استفاده از رگرسیون گام به گام

روش	متغیرهای خروجی	متغیر مستقل وارد شده	مدل
گام به گام		مقبولیت	۱
گام به گام		مشاهده پتانسیل	۲
گام به گام		امنیت روانی	۳

متغیر وابسته: عملکرد کارکنان

متغیر اثر بخشی روانی چون سطح معنی داری آن بزرگتر از 0/05 شده است از معادله رگرسیونی همزمان حذف شد.

همان طور که از جدول فوق برمی آید تحلیل رگرسیون تا سه مرحله پیش رفته است.

در مرحله اول متغیر مقبولیت وارد مدل می شود که میزان ضریب همبستگی (R) آن با عملکرد کارکنان برابر با 0/660 شده است، در این مرحله ضریب تعیین برابر 0/436 بدست آمده است. در گام بعدی با وارد شدن دومین متغیر یعنی مشاهده پتانسیل همبستگی چندگانه 0/708 و ضریب تعیین به 0/502 و ضریب تعیین تعدیل شده به 0/493 افزایش یافته است. در گام بعدی با وارد شدن سومین متغیر یعنی امنیت روانی همبستگی چندگانه به 0/734 و ضریب تعیین به 0/539 و ضریب تعیین تعدیل شده به 0/528 افزایش یافته است. به عبارت دیگر بر اساس ضریب تعیین تعدیل شده 52/8 درصد تغییرات عملکرد کارکنان به وسیله سه متغیر مقبولیت، بکارگیری دانش، امنیت روانی تبیین می شود.

جدول ۱۲- شاخص های کفایت مدل

آماره واتسون	دوربین	انحراف خطا	ضریب تعیین تعدیل شده	ضریب تعیین	ضریب همبستگی
		0/50319	0/431	0/436	0/660
1/753		0/47489	0/493	0/502	0/708
		0/45852	0/528	0/539	0/734

با توجه به اینکه مقدار آماره دوربین واتسون در فاصله استاندارد 1/5 تا 2/5 قرار دارد، در نتیجه استقلال باقیمانده ها را نتیجه می گیریم.

با توجه به شاخص هایی که عنوان شد مدل از کفایت لازم برخوردار است.

در قسمت زیر جدول آنالیز واریانس برای 3 مدلی که عنوان شد آورده شده است.

جدول ۱۳- آزمون F (آنالیز واریانس) جهت معنادار بودن رگرسیون

مدل	F	Sig
مقبولیت	93/448	0/0001
مقبولیت، مشاهده پتانسیل	60/384	0/0001
مقبولیت، مشاهده پتانسیل، امنیت روانی	46/423	0/0001

جدول فوق حاکی از معنی دار بودن رگرسیون با توجه به سطح معنی داری زیر 0/05 برای سه مرحله است.

در جدول زیر نیز معناداری ضرایب رگرسیونی به ترتیب ورود در مدل نشان داده شده است.

جدول ۱- معنادار بودن ضرایب رگرسیونی

Sig.	t	ضرایب شده	استاندارد	ضرایب غیر استاندارد	مدل
------	---	-----------	-----------	---------------------	-----

		B	Std. Error	Beta	
۱	مقدار ثابت	۱/۹۵۴	۰/۲۱۱	۹/۲۷۸	۰/۰۰۰۱
	مقبولیت	۰/۵۵۸	۰/۰۵۸	۰/۶۶۰	۹/۶۶۷
۲	مقدار ثابت	۱/۶۶۲	۰/۲۱۲	۷/۸۵۰	۰/۰۰۰۱
	مقبولیت	۰/۴۸۱	۰/۰۵۸	۰/۵۶۹	۸/۳۲۹
	مشاهده پتانسیل	۰/۱۷۶	۰/۰۴۴	۰/۲۷۲	۳/۹۸۱
۳	مقدار ثابت	۱/۳۷۹	۰/۲۲۴	۶/۱۶۲	۰/۰۰۰۱
	مقبولیت	۰/۳۸۰	۰/۰۶۴	۰/۴۵۰	۵/۸۹۲
	مشاهده پتانسیل	۰/۱۵۰	۰/۰۴۴	۰/۲۳۱	۳/۴۳۴
	امنیت روانی	۰/۲۰۹	۰/۰۶۷	۰/۲۳۹	۳/۱۱۸

متغیر وابسته: عملکرد کارکنان

معادله رگرسیونی را می توان با استفاده از ستون ضرایب استاندارد نشده به شرح زیر محاسبه کرد:
(امنیت روانی) $0/209 +$ (مشاهده پتانسیل) $0/150 +$ (مقبولیت) $0/380 + 1/379 =$ عملکرد کارکنان
در جدول فوق متغیرهایی وجود دارند که همه معنادار هستند، در نتیجه برای قضاوت در مورد سهم تاثیر هر متغیر بر عملکرد کارکنان به ستون ضرایب بتای استاندارد شده در مدل آخر (۳) توجه می کنیم. مشاهده می شود از ۳ متغیر موجود متغیر مقبولیت با ضریب $0/450$ دارای بیشترین اثر است و در نتیجه در اولویت اول قرار دارد. سپس متغیر امنیت روانی با ضریب $0/239$ در اولویت دوم و نهایتاً متغیر مشاهده پتانسیل با ضریب $0/231$ در اولویت سوم قرار گرفته است.

نتیجه گیری

اعتقاد کلی براین است که مدیریت نقش مهمی در شکل گیری ادراکات کارکنان از محیط کاری خود می تواند ایفا کند. در نظر گرفتن عواملی از قبیل اثر بخشی روانی، امنیت روانی، مقبولیت و مشاهده پتانسیل در سطح بالا و مناسبی باشد آنگاه شرایط و مقتضیات لازم جهت ارتقای عملکرد کارکنان فراهم می گردد. در واقع می توان گفت مدیریت امنیت مدار فرایندی است که به افراد و سازمان ها یاری می کند تا اطلاعات مهم را بیابند، گزینش، سازماندهی و منتشر کنند. مدیریت امنیت مداربر سازماندهی و استفاده از دانش در جهت بهبود عملکرد تمرکز دارد. عواملی از قبیل بهره گیری مدیران از مهارتهای مدیریتی در تصمیم گیری های سازمانی، بکارگیری نظرات کارکنان در تصمیم گیری های سازمانی، تغییر رویه ها و فرایندهای کار در سازمان با توجه به دانش های جدید و استفاده معلمان، از مهارت های خود در جهت منافع سازمان در سطح بالا و مناسبی باشد آنگاه شرایط و مقتضیات لازم جهت ارتقای عملکرد کارکنان فراهم می گردد.

منابع

الف) منابع فارسی

- اشرفی، بزرگ. (۱۳۹۹). طراحی و تبیین الگوی اثر بخشی سازمان در شرایط عدم اطمینان محیطی در شرکت های ساخت کامپیوتر، تهران، دانش مدیریت، شماره ۵۹
- ابطیحی، سید حسین و مهره زان، آرمن. (۱۳۹۸). مهندسی روشها، تهران، قومس، چاپ اول.
- بختیاری، ابوالفضل. (۱۳۹۹). ویژگی های مدیر و مدرسه ی کارا و اثر بخش، فصلنامه تعلیم و تربیت شماره ۳۲ زمستان.
- حسن پور، اکبر؛ عباسی، طیبه و نوروزی، مجتبی. (۱۳۹۹). بررسی نقش مدیریت تحول آفرین در توانمند سازی کارکنان. فصلنامه مدرس علوم انسانی- پژوهش های مدیریت در ایران. دوره ۱۵ شماره ۱



mph.sdcongress.ir

هشتمین همایش بین المللی مدیریت، روانشناسی و علوم انسانی با رویکرد توسعه پایدار

8th International Conference on
Management, Psychology & Humanities with sustainable development approach



- خسروی نژاد، شهزاد. (۱۳۹۷). بررسی رابطه بین سبک مدیریت و رضایت شغلی معلمان مقطع متوسطه دختر و پسر شهرستان اندیمشک .
 - خوشبخت، میرزا علی. (۱۳۹۹). شناسایی و اولویت بندی عوامل مدیریت منابع انسانی موثر بر ارتقای کارآیی کارکنان مورد مطالعه ستاد پلیس راهنمایی و رانندگی، فصلنامه راهور، سال اول.
 - سنجقی، محمد ابراهیم. (سال ۱۳۷۹). نقش و کارکرد عوامل فرهنگی در رهبری تحول آفرین، دانش مدیریت، شماره ۵۰.
 - شمس وهمکاران. (۱۳۹۹). تأثیر مولفه های رهبری امنیت مدار بر احساس امنیت روانی کارکنان، نقش میانجی اثربخشی رهبری، فصلنامه اندیشه های نوین تربیتی، دانشگاه الزهراء، شماره ۴ دوره ۹.
 - فرمehینی فراهانی، مولود. (۱۳۹۷). تأثیر برنامه بهسازی مدیریت بر اثر بخشی سبک رهبری سرپرستاران: مطالعه موردی، فصلنامه مدیریت پرستاری، سال دوم.
 - عابسی، کرد، باقر. (۱۳۹۹). شناسایی و تبیین مدل توانمندسازی کارکنان در سازمانهای دولتی ایران استان یزد. پژوهشهای مدیریت سال دوم، شماره سوم، بهار.
 - معصومی میرمظفر، حسین زاده لطفی، فرهاد، شاهورانی، احمد، رشیدیان، زهرا. (۱۳۹۶). بررسی علل افت تحصیلی دانش آموزان دوره متوسطه شهر خرم آباد در درس ریاضی، مجله ریاضیات کاربردی واحد لاهیجان، سال چهاردهم، شماره ۱۴، ص ۷۵.
- (ب) منابع انگلیسی
- Tan, C. (2023). A Daoist understanding of mindful leadership. Leadership. 1-15. DOI: 10.1177/174271502311574**
 - Harris, A., & Spillane, j. (2018), "Distributed leadership through the looking glass", *Management in Education*,. 22(1). 31–34.
 - Mazur, P. J., & Lynch, M. D. (2019). **Differential impact of administrative, organizational, and personality factors on teacher burnout.** *Teaching and Teacher Education*
 - Popper, M. and Mayseless O. (2013). **Back to basics: applying a parenting perspective to transformational leadership.** *The Leadership Quarterly*, 14 65.
 - Wong CA, Cummings GG. (2017) **The relationship between nursing leadership and patient outcomes: a systematic review.** *Journal of nursing management*. Jul;15(5):508-21.