

پیش بینی کیفیت تدریس معلمان بر اساس سواد اطلاعاتی، استقلال شغلی و تمایل به تغییر (مورد مطالعه: معلمان مدارس متوسطه دوم شهر ایلام)

لیلا میرزایی^۱، رضا حیدری فرد^۲، احمد روستایی^۳

^۱ دانش آموخته کارشناسی ارشد، مدیریت آموزشی، دانشکده علوم انسانی، مؤسسه آموزش عالی باختر ایلام

^۲ استادیار و عضو هیئت علمی گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم انسانی، مؤسسه آموزش عالی باختر ایلام (نویسنده مسئول)

^۳ دبیر آموزش و پرورش شهر ایلام

چکیده

هدف از پژوهش حاضر پیش بینی کیفیت تدریس معلمان بر اساس سواد اطلاعاتی، استقلال شغلی و تمایل به تغییر در بین معلمان مدارس متوسطه دوم شهر ایلام بود. پژوهش به لحاظ هدف کاربردی و از حیث گردآوری داده‌ها از نوع توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری کلیه معلمان مدارس متوسطه دوم مشتمل بر ۴۸۲ نفر بود. نمونه آماری با استفاده از جدول مورگان (۱۹۷۰) با احتساب ده درصد بیشتر برابر با ۲۳۸ نفر به روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای نسبتی متناسب با حجم جامعه انتخاب شد. ابزار اصلی گردآوری داده ها، پرسشنامه های استاندارد شامل؛ پرسشنامه کیفیت تدریس سراج (۲۰۰۲)، پرسشنامه سواد اطلاعاتی برجیان بروجنی (۱۳۹۰)، پرسشنامه استقلال شغلی جانگ (۱۹۹۵) و پرسشنامه تمایل به تغییر سازمانی دونهام و همکاران (۱۹۸۹)؛ برگرفته از یگانه مهر، (۱۳۹۳) بود. روایی صوری و محتوایی پرسشنامه‌ها نیز با نظر استاد راهنما بررسی و تأیید شد. همچنین، پایایی پرسشنامه نیز با استفاده از آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۲، ۰/۸۱، ۰/۸۴، ۰/۸۴ محاسبه شده است. داده‌های گردآوری شده با استفاده از آمار توصیفی و آزمون کلموگروف-اسمیرنف، ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون خطی ساده رگرسیون چندگانه گام به گام تحلیل شد. نتایج نشان داد، میزان همبستگی بین سواد اطلاعاتی، استقلال شغلی و تمایل به تغییر با کیفیت تدریس معلمان به ترتیب برابر با ۰/۷۸۹، ۰/۷۴۹ و ۰/۷۱۹ و میزان خطای آزمون کمتر از سطح معنی داری ۰/۰۵ می‌باشد و بین آنها رابطه مثبت، معنادار و مستقیم وجود دارد. همچنین نتایج نشان داد، میزان سهم (پیش بینی) متغیرهای سواد اطلاعاتی، استقلال شغلی و تمایل به تغییر روی کیفیت تدریس معلمان مدارس متوسطه دوم شهر ایلام به ترتیب؛ ۶۱/۸، ۵۶/۱ و ۵۱/۶ درصد می‌باشد که متغیر "سواد اطلاعاتی" با مقدار ۶۱/۸ درصد دارای بیشترین سهم پیش بینی و متغیر "تمایل به تغییر" با میزان ۵۱/۶ درصد دارای کمترین سهم پیش بینی روی کیفیت تدریس معلمان مدارس متوسطه دوم شهر ایلام می‌باشند.

واژه‌های کلیدی: کیفیت تدریس معلمان، سواد اطلاعاتی، استقلال شغلی، تمایل به تغییر

مقدمه و بیان مسأله

موضوع کیفیت تدریس موضوعی است که همواره از توجه قابل ملاحظه ای برخوردار بوده است. تدریس خوب شامل: تعامل معلم با دانش آموز، انتظارات معلم، استفاده از انواع روش های تدریس، بازخورد مناسب، یادگیری مشارکتی، تقویت و تدریس انطباقی می باشد (حکمتیان، ۱۳۹۶). کیفیت تدریس یکی از عوامل مهم در فرایند یادگیری است. منظور از کیفیت تدریس، درک بهتر مفاهیم و قدرت تحلیل روابط بین آموخته ها از جانب فراگیران است (گارتنر، ۲۰۱۴؛ به نقل از معینی کیا و همکاران، ۱۴۰۱). کیفیت تدریس معلمان تحت تأثیر زمینه ها، عوامل، شرایط و متغیرهای متعددی است. یکی از این متغیرها سواد اطلاعاتی معلمان است. سواد اطلاعاتی وسیله ای برای توانمندی فردی است. این توانمندی در مهارت فرد در تحلیل و اتخاذ تصمیمات محققانه و یا استقلال او در جست و جوی حقیقت دیده می شود (فرخ و شاه طالبی، ۱۳۹۷). اصطلاح سواد اطلاعاتی را در سال ۱۹۸۹ انجمن کتابداران آمریکا این گونه تعریف کرده اند: سواد اطلاعاتی مجموعه مهارت هایی را شامل می شود که به وسیله آن می توان اطلاعات را بازیابی، ارزیابی، تجزیه و تحلیل، ترکیب و استفاده کرد (شاپیرو و هاقس، ۱۹۹۶؛ به نقل از مرادی مخلص و قلی پور مطلق سبزواری، ۱۴۰۱). کنگ، سواد اطلاعاتی را شامل چهار بعد عمده می داند: شناختی، فراشناختی، عاطفی، فرهنگی و اجتماعی. دو بعد اول مربوط به پردازش اطلاعات است و دو بعد دیگر به نگرش های مرتبط با پردازش اطلاعات مربوط است (کاتس، ۲۰۱۲؛ به نقل از مرادی مخلص و قلی پور مطلق سبزواری، ۱۴۰۱). سواد اطلاعاتی توانایی افراد برای فعالیت مؤثر در یک جامعه اطلاعاتی است. این امر مستلزم برخورداری از تفکر انتقادی، آگاهی از اخلاق شخصی و حرفه ای، ارزیابی اطلاعات، نیازهای اطلاعاتی متصور، اطلاعات سازماندهی شده، ارتباط متقابل با اطلاعات شغلی و ایجاد کاربرد مؤثر اطلاعات حل مشکلات، تصمیم گیری و تحقیق است (منتظر و همکاران، ۱۳۸۶). به عبارتی دیگر، سواد اطلاعاتی، مجموعه مهارت های لازم برای جستجو، بازیابی و استفاده مؤثر از منابع اطلاعاتی مختلف است به طوری که با برخورداری از این مهارت ها می توان نیاز اطلاعاتی خود را به درستی تشخیص داده، منابع لازم برای رفع این نیازها را شناسایی و با تدوین راهبره های مناسب، در منابع مختلف به جستجو، شناسایی و گزینش اطلاعات پرداخت (منصوریان، ۱۳۸۷). عامل دیگری که در کیفیت تدریس معلمان نقش دارد، استقلال شغلی آنان می باشد. مطالعات نشان داده است که حمایت از استقلال شغلی همانند سرعت دهنده ای برای انگیزش درونی افراد و تجلی وظیفه شناسی عمل می کنند (قلی پور، عسگری و امینی، ۱۳۹۵). استقلال شغلی به میزان و سطحی از استقلال گفته می شود که کارکنان به واسطه آن از آزادی نسبی در کار، خود مختار بودن انجام وظایف و داشتن اختیار در مسئولیت های محوله از آن دارند (طهماسب زاده، ۱۳۹۷). وقتی معلمان در مدرسه استقلال شغلی دارند این امر در تعیین اهداف، روش های تدریس و استراتژی های آموزشی اعمال می کنند که این موارد نه تنها مسئولیت پذیری آنها را ارتقاء می دهد بلکه باعث می شود شور و شوقی در جهت انجام وظایف محوله در آنان ایجاد شود، احساس قدرتمندی کرده و ارتباط مؤثر با شغل معلمی حاصل می کنند (رنگریز و همکاران، ۱۳۹۶). عامل مهم دیگری که در کیفیت تدریس معلمان نقش دارد، تمایل به تغییرات در معلمان است. پیشرفت فناوری، نیروی کار در حال تغییر، فشارهای رقابتی، جهانی شدن، تغییر نگرش ها، تغییر در روابط انسانی و تغییر در تمام جنبه های زندگی تنها تعدادی از فشارهایی هستند که سازمان ها و اعضای آن را وادار می کنند تا درگیر تغییر شوند (استوتن و همکاران، ۲۰۱۸؛ به نقل از محمدی، قنبری و اردلان، ۱۴۰۲). پذیرش تغییر برای هر سازمانی تعیین کننده است، سازمان ها از طریق تعیین هدف های نهایی برای بقا در محیط متغیر و رقابتی عمیق، باید بتوانند از پتانسیل های نوآورانه کارکنان حداکثر استفاده را ببرند. توانایی های یک سازمان در اجرای موفقیت آمیز تغییرات عمدتاً به شایستگی های کارکنان، رفتار نوآورانه و مهارت های توسعه یافته آنان برای مطابقت با خواسته های این تغییرات بستگی دارد (تایال و همکاران، ۲۰۱۸) اما کارکنان با تغییرات سازمانی خیلی کم همراهی

می کنند؛ دلیل عدم همراهی کارکنان با تغییرات سازمانی می تواند به دلیل عوامل ساختاری و سازمانی مثل عدم مدیریت و رهبری درست و کارآمد، تغییرات سریع مدیریتی و عدم مانایی کافی در پست مدیریت و تضاد و اختلاف در بین بخش های مختلف سازمان باشد یا می تواند ناشی از علل فردی مثل عدم پذیرش تغییرات در کارکنان، مقاومت و سر سختی در برابر تغییر و تضاد و اختلاف بین نیروهای سازمان باشد (یوسف، ۲۰۱۷؛ به نقل از محمدی، قنبری و اردلان، ۱۴۰۲). لازم است سازمان ها برای همسویی و پاسخگویی سریع به این تحولات محیطی، منابع انسانی خود را که مهم ترین منابع سازمان محسوب می شوند برای مواجه شدن با این تغییرات آماده کنند. مهم ترین کار جهت آماده سازی منابع انسانی، استفاده از آموزش است (نمد، ۲۰۱۸؛ به نقل از محمدی، قنبری و اردلان، ۱۴۰۲). کیفیت تدریس معلمان پیامدهای مختلفی از جمله: عملکرد تحصیلی و پیشرفت تحصیلی دانش آموزان را به دنبال دارد. لذا پرداختن به این موضوع و بررسی روابط متغیرهای آن می تواند منتج به نتایج مفیدی از جمله ارائه پیشنهادها و عملی و کاربردی در راستای آموزش و ارتقای سطح سواد اطلاعاتی معلمان، اعطای خود مختاری و آزادی عمل هدفمند به معلمان در راستای توسعه حرفه ای و نیز آموزش دانش و مهارت های لازم به معلمان جهت مواجهه مناسب با تغییرات و تحولات آموزشی و استفاده از فناوری های نوین آموزشی و شیوه های تدریس پیشرفته و جذاب جهت ارتقای کیفیت تدریس آنان شود. سواد اطلاعاتی، یادگیرندگان را به تسلط بر مفاهیم، گسترش و توسعه جست و جویها، کند و کاوها و پژوهش ها، خود محور شدن در یادگیری و کنترل یادگیری قادر می سازد. سواد اطلاعاتی شخص را خلاق و تفکر انتقادی را در او پرورش می دهد و شخص را به شناخت درست شرایط و محیط جدید، ارزیابی مسائل، تصمیم گیری بهینه و اقدام مفید توانا می سازد و تفکر انتقادی شخص را به داوری و قضاوت درست راهنمایی می کند (رضایی، ۱۳۹۳). با این توصیف، ضعف سواد اطلاعاتی و عدم دانش و آگاهی کافی از روش های کار با رایانه، اینترنت، مرورگرها، پیام های الکترونیکی، بدافزارها، ویروس ها و غیره کارکنان را با فرصت ها و چالش هایی رو به رو ساخته است که برای بر طرف کردن آنها و استفاده از فرصت ها باید مهارت سواد اطلاعاتی داشته باشند. معلمانی که دارای استقلال نسبی شغلی هستند آموزش بهتری را ارائه می دهند، در تعیین استانداردهای پیشرفت دانش آموزان تلاش و درگیری جدی تری را نشان می دهند، با تغییرات فناورانه درون مدارس سازگاری بیشتری نشان می دهند، گرایش بیشتری به تغییرات و پشتیبانی از آن را در خود نشان می دهند، استرس شغلی کمتری تجربه می کنند، انگیزش و رضایت شغلی بیشتری در مقایسه با همکاران خود دارند، دارای حس مسئولیت پذیری شخص بوده و سعی می کنند همواره الگو باشند، تمایل به ماندگاری در حرفه و مدارس را بیشتر از دیگران در خود نشان می دهند. در اهمیت تمایل به تغییر در معلمان می توان اشاره داشت، گزارش شده است معلمانی که از حس استقلال برخوردار هستند، گرایش بیشتری به تغییرات و پشتیبانی از آن را در خود نشان داده اند (کامون، ۱۹۸۳؛ به نقل از شیربگی، بلند همیان و تدین سنگانی، ۱۳۹۶). باید اظهار داشت که همکاری معلمان در طول فرایند تغییرات، امری حیاتی و مهم است؛ زیرا از طریق رفتار واقعی تمایل معلمان به تغییر، تغییرات سازمانی رخ می دهد و بنابراین تمایل به تغییرات که در یک سازمان پیشنهاد و اجرا می شود، در واقع یک الزام اولیه برای موفقیت برنامه های تغییر است، سطح بالایی از تمایل به تغییرات سازمانی منجر به افزایش همکاری و جلوگیری از رفتارهای مقاومت در برابر تغییرات می شود (محمدی و قنبری، ۱۴۰۲). پژوهش ها و مطالعات در خصوص بررسی رابطه سواد اطلاعاتی و ارتباطی، استقلال شغلی و حرفه ای و نیز آمادگی معلمان برای پذیرش تغییرات با کیفیت تدریس معلمان مؤید این نکته است که به هر میزان معلمان از دانش، مهارت ها و فرصت های لازم برخوردار باشند، کیفیت تدریس آنها بهتر خواهد شد و کیفیت تدریس معلمان نیز پیامدها و نتایجی از جمله عملکرد تحصیلی مطلوب و پیشرفت تحصیلی دانش آموزان را به دنبال دارد. معلمان با کیفیت برای

پاسخگویی به تقاضاهای در حال تغییر شغل خود باید توانایی و تمایل داشته باشند که به طور مستمر دانش و مهارت حرفه ای خود را به روز نمایند تا بتوانند از منظر دانش آموزان و اولیای آنها با کیفیت جلوه نمایند و تدریس باکیفیت داشته باشند. در راستای شناسایی عوامل و متغیرهایی که بر کیفیت تدریس معلمان تأثیر دارند تاکنون پژوهش هایی صورت گرفته است از جمله: دلبری، امانی و برادران (۱۴۰۱)، در پژوهش خود دریافتند که آمادگی یادگیری الکترونیکی و کیفیت آموزش مجازی باعث ارتقای کیفیت تدریس معلمان می شود. معصومی فرد و نوری (۱۴۰۲)، در پژوهشی دریافتند که بین سواد اطلاعاتی معلمان با کیفیت تدریس الکترونیکی آنها رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. مهربابی و همکاران (۱۴۰۲)، در پژوهش خود گزارش دادند که استرس شغلی بر استقلال شغلی و عملکرد شغلی معلمان تربیت بدنی دوره ابتدایی استان فارس تأثیر دارد. طهماسب زاده شیخار، عظیم پور و شیخی (۱۳۹۸)، در پژوهش خود با عنوان "مدل تأثیر علی خود ارزشیابی محوری، استقلال شغلی و سر سختی شغلی بر عملکرد شغلی معلمان" دریافتند که بین عملکرد شغلی معلمان با سرسختی شغلی، استقلال شغلی و خود ارزشیابی محوری رابطه ای مثبت، مستقیم و معنادار وجود دارد. رشوندی و عاشوری (۱۴۰۰)، در پژوهش خود با عنوان رابطه سواد اطلاعاتی و کیفیت تدریس معلمان با بهزیستی تحصیلی دانش آموزان دریافتند که بین سواد اطلاعاتی و کیفیت تدریس معلمان با بهزیستی تحصیلی دانش آموزان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. محمدی، قنبری و اردلان (۱۴۰۲)، در پژوهش خود دریافتند که بین یادگیری سازمانی و تمایل به تغییر معلمان با میانجی توسعه حرفه ای آنان رابطه معناداری وجود دارد. بر اساس بررسی های به عمل آمده تاکنون پژوهشی کاربردی با این عنوان و در میان معلمان متوسطه دوم در آموزش و پرورش کشور و به ویژه در بین دبیران شهر ایلام انجام نشده است. لذا انجام پژوهشی با این عنوان با توجه به مبانی نظری متغیرها و روابط آنها و نیز با هدف دست یافتن به یافته ها و نتایج جدید و ارائه پیشنهادها کاربردی در راستای ارتقای کیفیت تدریس معلمان دوره متوسطه دوم که پیامدهای مثبتی از جمله بهبود عملکرد و پیشرفت تحصیلی دانش آموزان در امتحانات نهایی دوره متوسطه و نیز کنکور سراسری در وضعیت و جایگاه شهر ایلام در بین استان های مختلف کشور، پژوهشگر را بر آن داشت با توجه به خلأ پژوهشی موجود و در راستای نیل به هدف اساسی پژوهش که پیش بینی کیفیت تدریس معلمان بر اساس سواد اطلاعاتی، استقلال شغلی و تمایل به تغییر می باشد، این پرسش مطرح شود که آیا بین سواد اطلاعاتی، استقلال شغلی و تمایل به تغییر معلمان مدارس متوسطه دوم شهر ایلام رابطه ای وجود دارد؟

در راستای هدف و جهت پاسخگویی به پرسش پژوهش، فرضیه های زیر مطرح شده است:

فرضیه های پژوهش:

- ۱- بین سواد اطلاعاتی با کیفیت تدریس معلمان مدارس متوسطه دوم شهر ایلام رابطه وجود دارد.
- ۲- بین استقلال شغلی با کیفیت تدریس معلمان مدارس متوسطه دوم شهر ایلام رابطه وجود دارد.
- ۳- بین تمایل به تغییر با کیفیت تدریس معلمان مدارس متوسطه دوم شهر ایلام رابطه وجود دارد.
- ۴- هر کدام از متغیرهای سواد اطلاعاتی، استقلال شغلی و تمایل به تغییر معلمان در پیش بینی کیفیت تدریس معلمان مدارس متوسطه دوم شهر ایلام نقش دارند.

روش پژوهش: در این پژوهش هدف اصلی، پیش بینی کیفیت تدریس معلمان بر اساس سواد اطلاعاتی، استقلال شغلی و تمایل به تغییر در بین معلمان مدارس متوسطه دوم شهر ایلام بود. از این رو، پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر شیوه اجرا توصیفی- همبستگی است. جامعه آماری شامل تمامی معلمان مدارس متوسطه دوم شهر ایلام در سال ۱۴۰۳-۱۴۰۲ هستند که بر اساس آمار اخذ شده از اداره آموزش و پرورش شهرستان ایلام به تعداد ۴۸۲ نفر بودند که از این تعداد، ۱۸۲ نفر مرد و

۳۰۰ نفر زن می باشند. با توجه به حجم جامعه آماری مورد مطالعه، اقدام به تعیین اندازه نمونه گردید که با استفاده از جدول کرجسی و مورگان (۱۹۷۰)، تعداد ۲۱۷ نفر به عنوان نمونه انتخاب شد و به جهت جبران افت نمونه و ... ۱۰٪ بیشتر، ۲۳۸ نفر در نظر گرفته شد. در مرحله بعد برای انتخاب نمونه های پژوهش نیز، از روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای به تفکیک جنسیت استفاده گردید. در نهایت، بعد از دریافت پرسشنامه و به دلیل عدم همکاری برخی از معلمان و تلاش یادآوری زیاد پژوهشگر و ناقص بودن تعدادی از پرسشنامه ها، تعداد ۲۳۰ پرسشنامه مورد تجزیه و تحلیل نهایی قرار گرفت. ابزار اصلی گردآوری داده ها، پرسشنامه های استاندارد شامل؛ پرسشنامه کیفیت تدریس سراج (۲۰۰۲)، پرسشنامه سواد اطلاعاتی برجیان بروجنی (۱۳۹۰)، پرسشنامه استقلال شغلی جانگ (۱۹۹۵) و پرسشنامه تمایل به تغییر سازمانی دونهام و همکاران (۱۹۸۹)؛ برگرفته از یگانه مهر، ۱۳۹۳) بود. روایی صوری و محتوایی پرسشنامه ها نیز با نظر استاد راهنما بررسی و تأیید شد. همچنین، پایایی پرسشنامه نیز با استفاده از آلفای کرونباخ محاسبه شده است.

ابزار گردآوری داده ها شامل: الف) پرسشنامه کیفیت تدریس سراج (۲۰۰۲) که با ۲۰ گویه به منظور ارزیابی کیفیت تدریس طراحی گردیده و در یک طیف ۴ درجه ای لیکرت (خیلی زیاد=۴ تا خیلی کم=۱) درجه بندی شده است. این پرسشنامه چهار ویژگی (بعد) کلی مربوط به کیفیت تدریس شامل؛ طرح درس (سؤالات ۱ تا ۵)، اجرای تدریس (سؤالات ۶ تا ۱۰)، ارزشیابی تدریس (سؤالات ۱۱ تا ۱۵) و روابط بین فردی (سؤالات ۱۶ تا ۲۰) را می سنجد. در پژوهش سراج (۲۰۰۲) جهت پایایی پرسشنامه از آلفای کرونباخ استفاده شد، که برای مؤلفه طرح درس ۰/۷۹، مؤلفه اجرای تدریس ۰/۷۸، مؤلفه ارزشیابی تدریس ۰/۷۶، مؤلفه روابط بین فردی ۰/۷۷ و برای کل پرسشنامه ۰/۷۶ حاصل گردید. با توجه به اینکه در دستورالعمل پرسشنامه مذکور، نقطه برش تعیین نشده بود؛ بر اساس درجه بندی پرسشنامه (۱ تا ۴) در این پژوهش نقطه برش برای هر گویه توسط هشت نفر از متخصصین گروه علوم تربیتی دانشگاه فردوسی مشهد، نقطه ۳ در نظر گرفته شد. با این احتساب، نقطه برش برای کل پرسشنامه ۶۰ و برای هر یک از مؤلفه ها ۱۵ می باشد. در پژوهش حاضر میزان پایایی پرسشنامه کیفیت تدریس و مؤلفه های آن در بین معلمان مدارس متوسطه دوم شهر ایلام با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ برابر با ۰/۸۲ است. بنابراین، پرسشنامه کیفیت تدریس در بین معلمان مدارس متوسطه دوم شهر ایلام در پژوهش حاضر از پایایی مناسبی برخوردار بوده است. ب) پرسشنامه استاندارد سواد اطلاعاتی برجیان بروجنی (۱۳۹۰) که در ۳۴ ماده و به صورت تک مؤلفه ای می باشد که با یک مقیاس لیکرت پنج درجه ای (کاملاً موافقم؛ ۵ تا کاملاً مخالفم؛ ۱) تنظیم و طراحی شده است. در پژوهش برجیان بروجنی (۱۳۹۰) جهت تعیین میزان روایی یا اعتبار ابزار اندازه گیری، از اعتبار صوری (محتوایی) استفاده شده است. برای سنجش روایی صوری، علاوه بر مشورت و کمک گرفتن از صاحب نظران در مرحله تدوین پرسشنامه، پس از ایجاد پرسشنامه، برای بعضی متخصصان حوزه کتابداری ارسال شد تا روایی آن را بررسی کنند و در نهایت مورد تأیید این افراد قرار گرفت. همچنین، در پژوهش برجیان بروجنی (۱۳۹۰) برای تعیین پایایی از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است. که نتایج آزمون برای کل پرسشنامه (با آلفای ۷۵ درصد) نشان داد که سؤالات پرسشنامه از قابلیت پایایی بالایی برخوردار است و نیازی نیست سؤالی از پرسشنامه حذف شود. در پژوهش حاضر، میزان پایایی پرسشنامه سواد اطلاعاتی در بین معلمان مدارس متوسطه دوم شهر ایلام با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ برابر با ۰/۸۱ بود. بنابراین، پرسشنامه سواد اطلاعاتی در بین معلمان مدارس متوسطه دوم شهر ایلام در پژوهش حاضر از پایایی مناسبی برخوردار بوده است. ج) پرسشنامه استاندارد استقلال شغلی جانگ (۱۹۹۵) : در ۱۰ گویه و قالب ۲ بعد شامل؛ استقلال زمینه ای (با سؤالات ۲، ۶، ۷، ۸، ۹ و ۱۰) و استقلال محتوایی (با سؤالات ۱، ۳، ۴ و ۵) می باشد که در یک مقیاس لیکرت ۴ گزینه ای به صورت؛ خیلی کم=۱، کم=۲، زیاد=۳، خیلی زیاد=۴ طراحی تنظیم

شده است. در پژوهش جانگ (۱۹۹۵) روایی پرسشنامه توسط متخصصان تأیید شده است. همچنین، در پژوهش جانگ (۱۹۹۵) پایایی پرسشنامه به روش آلفای کرونباخ ۰/۸۴ ذکر شده است. در پژوهش حاضر میزان پایایی پرسشنامه استقلال شغلی و مؤلفه های آن در بین معلمان مدارس متوسطه دوم شهر ایلام با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ برابر با ۰/۸۴ بود. بنابراین از پایایی مناسبی برخوردار بوده است. د) پرسشنامه استاندارد میل به تغییر سازمانی دونهام و همکاران (۱۹۸۹)؛ برگرفته از یگانه مهر، (۱۳۹۳): حاوی ۱۸ سؤال است و سه مؤلفه: نگرش شناختی به تغییر (سؤالات ۱ تا ۶)، نگرش عاطفی به تغییر (سؤالات ۷ تا ۱۲) و نگرش رفتاری به تغییر (سؤالات ۱۳ تا ۱۸) است که بر اساس طیف ۵ درجه لیکرت (۵=خیلی زیاد) و به صورت (۱=خیلی کم) نمره گذاری شده است. حداقل امتیاز ممکن ۱۸ و حداکثر ۹۰ خواهد بود. در پژوهش یگانه مهر (۱۳۹۳) میزان پایایی پرسشنامه بر اساس ضریب آلفای کرونباخ، مقدار ۰/۸۷۷ بدست آمده است که نشان دهنده پایایی این پرسشنامه می باشد. همچنین در پژوهش یگانه مهر (۱۳۹۳) روایی این پرسشنامه توسط چند نفر از صاحب نظران این حوزه بررسی و تأیید شده است. در مطالعه حاضر نیز، براساس داده های جمع آوری شده از مقیاس تمایل به تغییر تکمیل شده توسط معلمان مدارس متوسطه دوم شهر ایلام، نتایج پایایی (ضریب آلفای کرونباخ) مقیاس و مؤلفه های آن برابر با ۰/۸۴ بود. بنابراین، پرسشنامه تمایل به تغییر در بین معلمان مدارس متوسطه دوم شهر ایلام در پژوهش حاضر از پایایی مناسبی برخوردار بوده است. برای تجزیه و تحلیل داده های گردآوری شده ابتدا با تکنیک های موجود در آمار توصیفی مانند جداول توزیع فراوانی و محاسبه شاخص های مرکزی و پراکندگی به توصیف وضعیت موجود با توجه به نمونه مورد بررسی پرداخته شده است. برای آزمون فرضیه ها، ابتدا نرمال بودن داده های متغیرهای تحقیق به کمک آزمون کلموگروف - اسمیرنوف بررسی و سپس از آزمون ضریب همبستگی پیرسون و مدل رگرسیون ساده و چندگانه به کمک نرم افزار SPSS استفاده شد.

یافته ها:

در این بخش ابتدا به تحلیل و ارزیابی متغیرهای اصلی پژوهش با استفاده از شاخصهای توصیفی آماری پرداخته شده است. نتایج توزیع میانگین نشان داد که، میزان کیفیت تدریس در بین معلمان مدارس متوسطه دوم شهر ایلام برابر با ۳/۴۵ است که این میزان بزرگتر از مقدار متوسط و مطلوب عدد ۲/۵۰ است. به عبارتی، میزان کیفیت تدریس در بین معلمان مدارس متوسطه دوم شهر ایلام در سطح بالاتری از متوسط قرار دارد. به همین ترتیب، میزان کلیه مؤلفه های کیفیت تدریس در بین معلمان مدارس متوسطه دوم شهر ایلام در سطح بالاتری از متوسط قرار دارند (زیرا میانگین کلیه مؤلفه ها بزرگتر از مقدار متوسط و مطلوب عدد ۳ می باشد). که در این میان، مؤلفه "روابط بین فردی" با میانگین ۳/۵۵ دارای بیشترین میزان و مؤلفه "طرح درس" با میانگین ۳/۳۹ دارای کمترین میزان از دیدگاه معلمان مدارس متوسطه دوم شهر ایلام است. نتایج توزیع میانگین نشان داد که میزان سواد اطلاعاتی در بین معلمان مدارس متوسطه دوم شهر ایلام برابر با ۳/۴۹ است که این میزان بزرگتر از مقدار متوسط و مطلوب عدد ۳ است. به عبارتی، میزان سواد اطلاعاتی در بین معلمان مدارس متوسطه دوم شهر ایلام در سطح بالاتر از متوسط قرار دارد. میزان استقلال شغلی در بین معلمان مدارس متوسطه دوم شهر ایلام برابر با ۳/۵۵ است که این میزان بزرگتر از مقدار متوسط و مطلوب عدد ۲/۵۰ است. به عبارتی، میزان استقلال شغلی در بین معلمان مدارس متوسطه دوم شهر ایلام در سطح بالاتری از متوسط قرار دارد. به همین ترتیب، میزان کلیه مؤلفه های استقلال شغلی در بین معلمان مدارس متوسطه دوم شهر ایلام در سطح بالاتری از متوسط قرار دارند (زیرا میانگین مؤلفه ها بزرگتر از مقدار متوسط و مطلوب عدد ۳ می باشد). که در این میان، مؤلفه "استقلال زمینه ای" با میانگین ۳/۵۷ نسبت به مؤلفه "استقلال محتوایی" با میانگین ۳/۵۴ دارای بیشترین میزان از دیدگاه معلمان مدارس متوسطه دوم شهر ایلام است. میزان تمایل به

تغییر در بین معلمان مدارس متوسطه دوم شهر ایلام برابر با $3/66$ است که این میزان بزرگتر از مقدار متوسط و مطلوب عدد ۳ است. به عبارتی، میزان تمایل به تغییر در بین معلمان مدارس متوسطه دوم شهر ایلام در سطح بالاتر از متوسط قرار دارد. به همین ترتیب، میزان کلیه مؤلفه های تمایل به تغییر در بین معلمان مدارس متوسطه دوم شهر ایلام نیز بالاتر از سطح متوسط قرار دارند (زیرا میانگین کلیه مؤلفه ها بزرگتر از عدد ۳ می باشد)، که در این میان، مؤلفه "نگرش شناختی به تغییر" با میانگین $3/72$ دارای بیشترین میزان و مؤلفه "نگرش رفتاری به تغییر" با میانگین $3/57$ دارای کمترین میزان از دیدگاه معلمان مدارس متوسطه دوم شهر ایلام است. قبل از تحلیل استنباطی فرضیه های پژوهش، لازم است که آزمون نرمال بودن توزیع داده های متغیرهای پژوهش با استفاده از آزمون کلموگروف-اسمیرنوف بررسی شود. نتایج نشان داد که تمام متغیرهای پژوهش (کیفیت تدریس، استقلال شغلی، سواد اطلاعاتی، تمایل به تغییر) دارای مقدارخطای آزمون نرمال بزرگتر از سطح معنی داری $0/05$ می باشند. بنابراین، با اطمینان ۹۵ درصد توزیع داده های این متغیرها نرمال بوده و لذا از آزمون های پارامتری برای تحلیل داده های و فرضیه های پژوهش می توان استفاده کرد.

تحلیل فرضیه های پژوهش:

فرضیه ۱) بین سواد اطلاعاتی با کیفیت تدریس معلمان مدارس متوسطه دوم شهر ایلام رابطه وجود دارد. برای تحلیل این فرضیه از آزمون ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل مدل رگرسیونی استفاده شد.

جدول (۱): نتایج تحلیل همبستگی پیرسون بین سواد اطلاعاتی با کیفیت تدریس معلمان مدارس متوسطه دوم شهر ایلام

متغیر	شاخصها	کیفیت تدریس
سواد اطلاعاتی	میزان همبستگی	$0/789^{**}$
	خطای آزمون (Sig)	$<0/01$
	سطح معنی داری	$0/05$
	نتیجه	تأیید

نتایج جدول (۱) نشان می دهد میزان همبستگی بین سواد اطلاعاتی با کیفیت تدریس معلمان مدارس متوسطه دوم شهر ایلام برابر با $0/789$ و میزان خطای آزمون کمتر از سطح معنی داری $0/05$ می باشد، در نتیجه بین سواد اطلاعاتی با کیفیت تدریس معلمان مدارس متوسطه دوم شهر ایلام رابطه معناداری وجود دارد و با توجه به علامت مثبت مقدار همبستگی نتیجه گرفته می شود که در سطح معنی داری $0/05$ بین سواد اطلاعاتی با کیفیت تدریس معلمان مدارس متوسطه دوم شهر ایلام رابطه معنادار و مستقیم وجود دارد. حال با توجه به وجود رابطه ی بین سواد اطلاعاتی با کیفیت تدریس معلمان مدارس متوسطه دوم شهر ایلام، نتایج تحلیل رگرسیونی در جدول (۲) ارائه شده است.

جدول (۲): نتایج تحلیل رگرسیونی سواد اطلاعاتی بر کیفیت تدریس معلمان مدارس متوسطه دوم شهر ایلام

نتایج آزمون همزمان ضرایب مدل رگرسیونی					
منبع تغییرات	مجموع مجذورات (SS)	درجه آزادی	میانگین مجموع مجذورات (MS)	آماره آزمون F	Sig.

رگرسیون	۱۳۶/۷۶۷	۱	۱۳۶/۷۶۷	-----	-----
باقیمانده	۸۴/۶۰۰	۲۲۸	۰/۳۷۱	۳۶۸/۵۹۳	<۰/۰۱
کل	۲۲۱/۳۶۷	۲۲۹	-----	-----	-----
نتایج آزمون تک تک ضرایب مدل رگرسیونی					
متغیر مستقل	برآورد ضرایب	خطای استاندارد برآورد ضرایب	برآورد ضرایب استاندارد شده	آماره آزمون T	خطای آزمون (Sig.)
ثابت	۰/۷۴۸	۰/۱۶۶	-----	۴/۵۱۱	<۰/۰۱
سواد اطلاعاتی	۰/۸۴۲	۰/۰۴۴	۰/۷۸۶	۱۹/۱۹۹	<۰/۰۱
۰/۶۱۸					

نتایج در جدول (۲) نشان می‌دهند که برآورد همزمان ضریب مدل رگرسیونی سواد اطلاعاتی روی کیفیت تدریس معلمان مدارس متوسطه دوم شهر ایلام نمی‌تواند صفر باشد زیرا مقدار خطای معناداری بدست آمده ضریب همزمان مدل رگرسیونی با استفاده از آزمون F کمتر از سطح معنی داری ۰/۰۵ می‌باشد. به همین ترتیب، برآورد تک‌تک ضرایب مدل رگرسیونی با استفاده از آزمون T با توجه به مقدار معناداری بدست آمده از سطح معنی داری ۰/۰۵ کمتر می‌باشد، نمی‌توانند صفر باشند. بنابراین، با توجه به برآورد در جدول (۴-۱۴)، مدل رگرسیونی سواد اطلاعاتی (X) روی کیفیت تدریس معلمان مدارس متوسطه دوم شهر ایلام (Y) عبارت است از:

$$Y = 0.748 + 0.842X \quad (2)$$

با توجه به مدل رگرسیونی (۲)، برآورد ضریب سواد اطلاعاتی با مقدار مثبت ۰/۸۴۲ نشان می‌دهد با بالا بودن (پایین بودن) میزان سواد اطلاعاتی در معلمان مدارس متوسطه دوم شهر ایلام، کیفیت تدریس آنها نیز افزایش (کاهش) می‌یابد. به همین ترتیب، با توجه به مقدار ضریب تعیین (۰/۶۱۸) در جدول (۲) نتیجه گرفته می‌شود که کیفیت تدریس معلمان مدارس متوسطه دوم شهر ایلام براساس سواد اطلاعاتی، به میزان ۶۱/۸ درصد قابل تبیین (پیش بینی) می‌باشد.

فرضیه فرعی ۲. بین استقلال شغلی با کیفیت تدریس معلمان مدارس متوسطه دوم شهر ایلام رابطه وجود دارد.

برای تحلیل این فرضیه از آزمون ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل مدل رگرسیونی استفاده شد که نتایج آن در جدول (۳) و (۴) ارائه شده است.

جدول (۳): نتایج تحلیل همبستگی پیرسون بین استقلال شغلی با کیفیت تدریس معلمان مدارس متوسطه دوم شهر ایلام

متغیر	شاخصها	کیفیت تدریس
استقلال شغلی	میزان همبستگی	۰/۷۴۹**

خطای آزمون (Sig)	< ۰/۰۱
سطح معنی داری	۰/۰۵
نتیجه	تأیید

نتایج جدول (۳) نشان می‌دهد میزان همبستگی بین استقلال شغلی با کیفیت تدریس معلمان مدارس متوسطه دوم شهر ایلام برابر با ۰/۷۴۹ و میزان خطای آزمون کمتر از سطح معنی داری ۰/۰۵ می‌باشد، در نتیجه بین استقلال شغلی با کیفیت تدریس معلمان مدارس متوسطه دوم شهر ایلام رابطه معناداری وجود دارد و با توجه به علامت مثبت مقدار همبستگی نتیجه گرفته می‌شود که در سطح معنی داری ۰/۰۵ بین استقلال شغلی با کیفیت تدریس معلمان مدارس متوسطه دوم شهر ایلام رابطه معنادار و مستقیم وجود دارد. حال با توجه به وجود رابطه‌ی بین استقلال شغلی با کیفیت تدریس معلمان مدارس متوسطه دوم شهر ایلام، نتایج تحلیل رگرسیونی در جدول (۴) ارائه شده است.

جدول (۴): نتایج تحلیل رگرسیونی استقلال شغلی بر کیفیت تدریس معلمان مدارس متوسطه دوم شهر ایلام

نتایج آزمون همزمان ضرایب مدل رگرسیونی					
منبع تغییرات	مجموع مجذورات (SS)	درجه آزادی	میانگین مجموع مجذورات (MS)	آماره آزمون F	Sig.
رگرسیون	۱۲۴/۱۴۵	۱	۱۲۴/۱۴۵	-----	-----
باقیمانده	۹۷/۲۲۱	۲۲۸	۰/۴۲۶	۲۹۱/۱۴۰	< ۰/۰۱
کل	۲۲۱/۳۶۷	۲۲۹	-----	-----	-----
نتایج آزمون تک تک ضرایب مدل رگرسیونی					
متغیر مستقل	برآورد ضرایب	خطای استاندارد برآورد ضرایب	برآورد ضرایب استاندارد شده	آماره آزمون T	خطای آزمون (Sig.)
ثابت	۱/۲۲۲	۰/۱۵۹	-----	۷/۶۷۹	< ۰/۰۱
استقلال شغلی	۰/۷۲۷	۰/۰۴۳	۰/۷۴۹	۱۷/۰۶۳	< ۰/۰۱

نتایج در جدول (۴) نشان می‌دهند که برآورد همزمان ضریب مدل رگرسیونی استقلال شغلی روی کیفیت تدریس معلمان مدارس متوسطه دوم شهر ایلام نمی‌تواند صفر باشد زیرا مقدار خطای معناداری بدست آمده ضریب همزمان مدل رگرسیونی با استفاده از آزمون F کمتر از سطح معنی داری ۰/۰۵ می‌باشد. به همین ترتیب، برآورد تک تک ضرایب مدل رگرسیونی با استفاده از آزمون T با توجه به مقدار معناداری بدست آمده از سطح معنی داری ۰/۰۵ کمتر می‌باشد، نمی‌توانند صفر باشند.

بنابراین، با توجه به برآورد در جدول (۴)، مدل رگرسیونی استقلال شغلی (Z) روی کیفیت تدریس معلمان مدارس متوسطه دوم شهر ایلام (Y) عبارت است از:

$$Y=1/222+0/727Z \quad (۳)$$

با توجه به مدل رگرسیونی (۳)، برآورد ضریب استقلال شغلی با مقدار مثبت ۰/۷۲۷ نشان می‌دهد با بالا بودن (پایین بودن) میزان استقلال شغلی در معلمان مدارس متوسطه دوم شهر ایلام، کیفیت تدریس آنها نیز افزایش (کاهش) می‌یابد. به همین ترتیب، با توجه به مقدار ضریب تعیین (۰/۵۶۱) در جدول (۴) نتیجه گرفته می‌شود که کیفیت تدریس معلمان مدارس متوسطه دوم شهر ایلام براساس استقلال شغلی، به میزان ۵۶/۱ درصد قابل تبیین (پیش بینی) می‌باشد.

فرضیه فرعی ۳. بین تمایل به تغییر با کیفیت تدریس معلمان مدارس متوسطه دوم شهر ایلام رابطه وجود دارد.

برای تحلیل این فرضیه از آزمون ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل مدل رگرسیونی استفاده شد که نتایج آن در جدول (۵) و (۶) ارائه شده است.

جدول (۵): نتایج تحلیل همبستگی پیرسون بین تمایل به تغییر با کیفیت تدریس معلمان مدارس متوسطه دوم شهر ایلام

متغیر	شاخصها	کیفیت تدریس
تمایل به تغییر	میزان همبستگی	**۰/۷۱۹
	خطای آزمون (Sig)	<۰/۰۱
	سطح معنی داری	۰/۰۵
	نتیجه	تأیید

نتایج جدول (۵) نشان می‌دهد میزان همبستگی بین تمایل به تغییر با کیفیت تدریس معلمان مدارس متوسطه دوم شهر ایلام برابر با ۰/۷۱۹ و میزان خطای آزمون کمتر از سطح معنی داری ۰/۰۵ می‌باشد، در نتیجه بین تمایل به تغییر با کیفیت تدریس معلمان مدارس متوسطه دوم شهر ایلام رابطه معناداری وجود دارد و با توجه به علامت مثبت مقدار همبستگی نتیجه گرفته می‌شود که در سطح معنی داری ۰/۰۵ بین تمایل به تغییر با کیفیت تدریس معلمان مدارس متوسطه دوم شهر ایلام رابطه معنادار و مستقیم وجود دارد. حال با توجه به وجود رابطه‌ی بین تمایل به تغییر با کیفیت تدریس معلمان مدارس متوسطه دوم شهر ایلام، نتایج تحلیل رگرسیونی در جدول (۶) ارائه شده است.

جدول (۶): نتایج تحلیل رگرسیونی تمایل به تغییر بر کیفیت تدریس معلمان مدارس متوسطه دوم شهر ایلام

نتایج آزمون همزمان ضرایب مدل رگرسیونی					
منبع تغییرات	مجموع مجذورات (SS)	درجه آزادی	میانگین مجموع مجذورات (MS)	آماره آزمون F	Sig.

رگرسیون	۱۱۴/۲۸۳	۱	۱۱۴/۲۸۳	-----	-----
باقیمانده	۱۰۷/۰۸۴	۲۲۸	۰/۴۷۰	۲۴۳/۳۲۷	<۰/۰۱
کل	۲۲۱/۳۶۷	۲۲۹	-----	-----	-----
نتایج آزمون تک تک ضرایب مدل رگرسیونی					
متغیر مستقل	برآورد ضرایب	خطای استاندارد برآورد ضرایب	برآورد ضرایب استاندارد شده	آماره آزمون T	خطای آزمون (Sig.) ضریب تعیین
ثابت	۰/۹۷۸	۰/۱۸۹	-----	۵/۱۸۴	<۰/۰۱
	۰/۷۴۲	۰/۰۴۸	۰/۷۱۹	۱۵/۵۹۹	<۰/۰۱

نتایج در جدول (۶) نشان می‌دهند که برآورد همزمان ضریب مدل رگرسیونی تمایل به تغییر روی کیفیت تدریس معلمان مدارس متوسطه دوم شهر ایلام نمی‌تواند صفر باشد زیرا مقدار خطای معناداری بدست آمده ضریب همزمان مدل رگرسیونی با استفاده از آزمون F کمتر از سطح معنی داری ۰/۰۵ می‌باشد. به همین ترتیب، برآورد تک تک ضرایب مدل رگرسیونی با استفاده از آزمون T با توجه به مقدار معناداری بدست آمده از سطح معنی داری ۰/۰۵ کمتر می‌باشد، نمی‌توانند صفر باشند. بنابراین، با توجه به برآورد در جدول (۶)، مدل رگرسیونی تمایل به تغییر (W) روی کیفیت تدریس معلمان مدارس متوسطه دوم شهر ایلام (Y) عبارت است از:

$$Y=0/978+0/742W \quad (۴)$$

با توجه به مدل رگرسیونی (۴)، برآورد ضریب تمایل به تغییر با مقدار مثبت ۰/۷۴۲ نشان می‌دهد با بالا بودن (پایین بودن) میزان تمایل به تغییر در معلمان مدارس متوسطه دوم شهر ایلام، کیفیت تدریس آنها نیز افزایش (کاهش) می‌یابد. به همین ترتیب، با توجه به مقدار ضریب تعیین (۰/۵۱۶) در جدول (۶) نتیجه گرفته می‌شود که کیفیت تدریس معلمان مدارس متوسطه دوم شهر ایلام براساس تمایل به تغییر، به میزان ۵۱/۶ درصد قابل تبیین (پیش بینی) می‌باشد.

فرضیه فرعی ۴. هر یک از متغیرهای سواد اطلاعاتی، استقلال شغلی و تمایل به تغییر در پیش بینی کیفیت تدریس معلمان مدارس متوسطه دوم شهر ایلام سهم دارند.

برای تحلیل این فرضیه از تحلیل مدل رگرسیونی ساده و چندگانه استفاده می‌شود. بدین صورت که ابتدا مدل رگرسیون تک تک متغیرهای سواد اطلاعاتی، استقلال شغلی و تمایل به تغییر روی کیفیت تدریس معلمان مدارس متوسطه دوم شهر ایلام برازش و تحلیل می‌شود و سپس با استفاده از مدل رگرسیون چندگانه تاثیر همزمان کلیه متغیرهای سواد اطلاعاتی، استقلال شغلی و تمایل به تغییر روی کیفیت تدریس معلمان مدارس متوسطه دوم شهر ایلام مطالعه و بررسی می‌شود. جدول (۷) نتایج

برآورد و آزمون ضرایب استاندارد و تعیین (برای تعیین سهم هر بعد) مدل رگرسیونی ساده تک تک متغیرهای سواداطلاعاتی، استقلال شغلی و تمایل به تغییر روی کیفیت تدریس معلمان مدارس متوسطه دوم شهر ایلام را نشان می‌دهد.

جدول (۷). نتایج تحلیل ضریب تعیین مدل رگرسیونی ساده تک تک متغیرهای سواد اطلاعاتی، استقلال شغلی و تمایل به تغییر روی کیفیت تدریس معلمان مدارس متوسطه دوم شهر ایلام

متغیر وابسته: کیفیت تدریس						
متغیر مستقل	ضرایب استاندارد شده (Beta)	ضریب تعیین (R^2)	آماره آزمون F	خطای آزمون (Sig.)	سطح معناداری	نتیجه
سواد اطلاعاتی	۰/۷۸۹	۰/۶۱۸	۳۶۸/۵۹۳	<۰/۰۱	۰/۰۵	تأیید
استقلال شغلی	۰/۷۴۹	۰/۵۶۱	۲۹۱/۱۴۰	<۰/۰۱	۰/۰۵	تأیید
تمایل به تغییر	۰/۷۱۹	۰/۵۱۶	۲۴۳/۳۲۷	<۰/۰۱	۰/۰۵	تأیید

در جدول (۷) مشاهده می‌شود که در سطح معنی داری ۰/۰۵، کلیه برآورد ضرایب استاندارد شده رگرسیونی متغیرهای سواد اطلاعاتی، استقلال شغلی و تمایل به تغییر روی کیفیت تدریس معلمان مدارس متوسطه دوم شهر ایلام معنادار بوده و با توجه به علامت مثبت ضرایب استاندارد شده نتیجه گرفته می‌شود که کلیه متغیرهای سواد اطلاعاتی، استقلال شغلی و تمایل به تغییر دارای تأثیر مستقیم و معناداری روی کیفیت تدریس معلمان مدارس متوسطه دوم شهر ایلام می‌باشند. که در این میان، متغیر "سواد اطلاعاتی" با مقدار ضریب استاندارد ۰/۷۸۹ و متغیر "تمایل به تغییر" با مقدار ضریب استاندارد ۰/۷۱۹ به ترتیب دارای بیشترین و کمترین تأثیر روی کیفیت تدریس معلمان مدارس متوسطه دوم شهر ایلام می‌باشند. به همین ترتیب، نتایج آزمون ضرایب تعیین در جدول (۷) نشان می‌دهد که کلیه ضرایب تعیین متغیرهای سواد اطلاعاتی، استقلال شغلی و تمایل به تغییر روی کیفیت تدریس معلمان مدارس متوسطه دوم شهر ایلام معنادار می‌باشند، زیرا خطای آزمون F کلیه ضرایب کمتر از سطح معنی داری ۰/۰۵ است. در نتیجه، با توجه به نتایج مقادیر ضریب تعیین در جدول (۴-۲۱) مشاهده می‌شود که میزان سهم (پیش بینی) متغیرهای سواد اطلاعاتی، استقلال شغلی و تمایل به تغییر روی کیفیت تدریس معلمان مدارس متوسطه دوم شهر ایلام به ترتیب: ۶۱/۸، ۵۶/۱ و ۵۱/۶ درصد می‌باشد که متغیر "سواد اطلاعاتی" با مقدار ۶۱/۸ درصد دارای بیشترین سهم پیش بینی و متغیر "تمایل به تغییر" با میزان ۵۱/۶ درصد دارای کمترین سهم پیش بینی روی کیفیت تدریس معلمان مدارس متوسطه دوم شهر ایلام می‌باشند.

جدول (۸). نتایج ضریب تعیین چندگانه مدل رگرسیونی چندگانه جهت بررسی تأثیر همزمان کلیه مؤلفه های تمایل به تغییر روی کیفیت تدریس معلمان مدارس متوسطه دوم شهر ایلام

نتایج آزمون هم خطی مدل				
مؤلفه های مستقل	سواد اطلاعاتی	استقلال شغلی	تمایل به تغییر	آماره دوربین واتسون

Tolerance	۰/۳۴۸	۰/۳۳۸	۰/۴۷۶	۲/۰۴۸
VIF	۲/۸۸۷	۲/۹۵۷	۲/۰۹۹	
نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه				
متغیرهای مستقل	ضریب تعیین چندگانه (R^2)	آماره آزمون F	Sig.	نتیجه
	۰/۷۰۰	۱۷۵/۳۸۷	<۰/۰۱	تایید

نتایج آزمون دوربین-واتسون در جدول (۸) نشان دهنده عدم وجود خود همبستگی (از مفروضات مدل رگرسیونی) بین باقیمانده‌ها در مدل رگرسیونی چندگانه همزمان متغیرهای سواد اطلاعاتی، استقلال شغلی و تمایل به تغییر بر کیفیت تدریس معلمان مدارس متوسطه دوم شهر ایلام می‌باشد، زیرا مقدار آماره آزمون دوربین واتسون بین ۲/۵ تا ۱/۵ می‌باشد (۲/۰۴۸). به همین ترتیب، ارزیابی نتایج شاخصهای هم خطی در مدل رگرسیونی چندگانه نشان می‌دهد که برای متغیرهای سواد اطلاعاتی، استقلال شغلی و تمایل به تغییر، مقادیر تلورانس (Tolerance) مدل بزرگتر از ۰/۱ (محدوده پذیرش) و مقادیر VIF نیز بزرگتر از یک (محدوده پذیرش) می‌باشند. در نتیجه، نتایج این دو شاخص، گواهی بر عدم وجود همخطی در مدل رگرسیونی چندگانه همزمان متغیرهای سواد اطلاعاتی، استقلال شغلی و تمایل به تغییر بر کیفیت تدریس معلمان مدارس متوسطه دوم شهر ایلام می‌باشد. به همین ترتیب، نتایج آزمون ضریب تعیین چندگانه مدل در جدول (۸) نشان می‌دهد که ضریب تعیین چندگانه متغیرهای سواد اطلاعاتی، استقلال شغلی و تمایل به تغییر روی کیفیت تدریس معلمان مدارس متوسطه دوم شهر ایلام معنادار می‌باشند، زیرا دارای خطای آزمون F کمتر از سطح معنی داری ۰/۰۵ است. از این رو، با توجه به مقدار ضریب تعیین چندگانه مدل (۰/۷۰۰) در جدول (۸) نتیجه گرفته می‌شود که کیفیت تدریس معلمان مدارس متوسطه دوم شهر ایلام براساس متغیرهای سواد اطلاعاتی، استقلال شغلی و تمایل به تغییر به میزان ۷۰/۰ درصد، قابل پیش بینی می‌باشد.

بحث و نتیجه گیری:

نتایج تحلیل های آماری در بخش یافته ها به طور خلاصه نشان داد، در سطح معنی داری ۰/۰۵، بین سواد اطلاعاتی، استقلال شغلی و تمایل به تغییر با کیفیت تدریس معلمان مدارس متوسطه دوم شهر ایلام رابطه معنادار و مستقیم وجود دارد و سواد اطلاعاتی با برآورد استاندارد ۰/۴۱۷ نسبت به استقلال شغلی با مقدار استاندارد ۰/۲۳۱ و تمایل به تغییر با مقدار استاندارد ۰/۲۷۷ تأثیر بیشتری روی کیفیت تدریس معلمان مدارس متوسطه دوم شهر ایلام دارد. همچنین، کیفیت تدریس براساس متغیرهای سواد اطلاعاتی، استقلال شغلی و تمایل به تغییر در معلمان مدارس متوسطه دوم شهر ایلام به میزان ۷۰/۰ درصد قابل تبیین و پیش بینی است. به همین ترتیب، متغیرهای سواد اطلاعاتی، استقلال شغلی و تمایل به تغییر روی کیفیت تدریس معلمان مدارس متوسطه دوم شهر ایلام به ترتیب؛ ۶۱/۸، ۵۶/۱ و ۵۱/۶ درصد می‌باشد که متغیر "سواد اطلاعاتی" با مقدار ۶۱/۸ درصد دارای بیشترین سهم پیش بینی و متغیر "تمایل به تغییر" با میزان ۵۱/۶ درصد دارای کمترین سهم پیش بینی روی کیفیت تدریس معلمان مدارس متوسطه دوم شهر ایلام می‌باشند.

یافته‌های توصیفی: یافته‌های مربوط به جمعیت شناختی نمونه نشان داده است، از ۲۳۰ نفر نمونه پژوهش، تعداد ۱۴۵ نفر (معادل ۶۳/۰ درصد) زن و تعداد ۸۵ نفر (معادل ۳۷/۰ درصد) مرد می‌باشند. بنابراین، جنسیت بیشتر نمونه پژوهش، زن بوده است. از ۲۳۰ نفر نمونه پژوهش، تعداد ۴۹ نفر (معادل ۲۱/۳ درصد) مجرد و تعداد ۱۸۱ نفر (معادل ۶۸/۷ درصد) متأهل می‌باشند. بنابراین، جنسیت بیشتر نمونه پژوهش، متأهل بوده است. از ۲۳۰ نفر نمونه پژوهش، تعداد ۵۰ نفر (معادل ۲۱/۷ درصد) دارای سن کمتر از ۳۰ سال؛ تعداد ۸۹ نفر (معادل ۳۸/۶ درصد) دارای سن بین ۳۱ تا ۴۰ سال، تعداد ۸۰ نفر (معادل ۳۳/۲ درصد) دارای سن بین ۴۱ تا ۵۰ سال و تعداد ۱۱ نفر (معادل ۴/۷۸ درصد) دارای سن بالای ۵۰ سال می‌باشند. بنابراین، سن بیشتر نمونه پژوهش، ۳۱ تا ۴۰ سال و کمترین آن بالای ۵۰ سال بوده است. از ۲۳۰ نفر نمونه پژوهش، تعداد ۱۳۰ نفر (معادل ۵۲/۵۶ درصد) دارای تحصیلات کارشناسی، تعداد ۸۱ نفر (معادل ۳۵/۲۳ درصد) دارای تحصیلات کارشناسی ارشد و تعداد ۹ نفر (معادل ۳/۹۱ درصد) دارای تحصیلات دکتری می‌باشند. بنابراین، تحصیلات بیشتر نمونه پژوهش کارشناسی و کمترین آن دکتری بوده است. از ۲۳۰ نفر نمونه پژوهش، تعداد ۶۹ نفر (معادل ۳۰/۰ درصد) دارای سابقه کار ۱ تا ۱۰ سال، تعداد ۵۸ نفر (معادل ۲۵/۲ درصد) دارای سابقه کار بین ۱۱ تا ۲۰ سال، تعداد ۹۵ نفر (معادل ۴۱/۴ درصد) دارای سابقه کار بین ۲۱ تا ۳۰ سال و تعداد ۸ نفر (معادل ۳/۴ درصد) دارای سابقه کار بالای ۳۰ سال می‌باشند. بنابراین، سابقه کار بیشتر نمونه پژوهش ۲۱ تا ۳۰ سال و کمترین آن بالای ۳۰ سال بوده است.

فرضیه اصلی: بین سواد اطلاعاتی، استقلال شغلی و تمایل به تغییر با کیفیت تدریس معلمان متوسطه دوم شهر ایلام رابطه وجود دارد.

نتایج یافته‌ها نشان داده است که میزان همبستگی بین سواد اطلاعاتی، استقلال شغلی و تمایل به تغییر با کیفیت تدریس معلمان مدارس متوسطه دوم شهر ایلام به ترتیب برابر با ۰/۷۸۹، ۰/۷۴۹ و ۰/۷۱۹ و میزان خطای آزمون کمتر از سطح معنی داری ۰/۰۵ می‌باشند، در نتیجه بین سواد اطلاعاتی، استقلال شغلی و تمایل به تغییر با کیفیت تدریس معلمان مدارس متوسطه دوم شهر ایلام رابطه معناداری وجود دارد. از طرفی، با توجه به علامت مثبت مقادیر همبستگی نتیجه گرفته می‌شود که در سطح معنی داری ۰/۰۵ بین سواد اطلاعاتی، استقلال شغلی و تمایل به تغییر با کیفیت تدریس معلمان مدارس متوسطه دوم شهر ایلام رابطه معنادار و مستقیم وجود دارد. با توجه به مدل رگرسیونی (۱)، برآورد ضرایب سواد اطلاعاتی، استقلال شغلی و تمایل به تغییر به ترتیب با مقادیر ۰/۴۴۷، ۰/۲۲۴ و ۰/۲۸۶ نشان می‌دهد که با بالا بودن (پایین بودن) میزان سواد اطلاعاتی، استقلال شغلی و تمایل به تغییر، میزان کیفیت تدریس معلمان مدارس متوسطه دوم شهر ایلام نیز افزایش (کاهش) می‌یابد. همچنین، برآورد ضرایب استاندارد شده نشان داد که سواد اطلاعاتی با برآورد استاندارد ۰/۴۱۷ نسبت به استقلال شغلی با مقدار استاندارد ۰/۲۳۱ و تمایل به تغییر با مقدار استاندارد ۰/۲۷۷ تأثیر بیشتری روی کیفیت تدریس معلمان مدارس متوسطه دوم شهر ایلام دارد. به همین ترتیب، با توجه به مقدار ضریب تعیین (۰/۷۰۰) نتیجه گرفته می‌شود که کیفیت تدریس براساس متغیرهای سواد اطلاعاتی، استقلال شغلی و تمایل به تغییر در معلمان مدارس متوسطه دوم شهر ایلام به میزان ۷۰/۰ درصد قابل تبیین و پیش بینی است.

در مقایسه یافته‌های این فرضیه با پژوهش‌های قبلی می‌توان گفت، در برخی از ابعاد و مؤلفه‌ها با پژوهش‌های خداحمی و همکاران (۱۴۰۲)، معصومی فر و نوری (۱۴۰۲)، محرابی و همکاران (۱۴۰۲)، احمدی و همکاران (۱۴۰۲)، شهیری و رحیمی (۱۴۰۲)، محمدی و قنبری (۱۴۰۲)، محمدی، قنبری و اردلان (۱۴۰۲)، دلبری و همکاران (۱۴۰۱)، معینی کیا و همکاران (۱۴۰۱)، مرادی مخلص و قلی پور مطلق سبزواری (۱۴۰۱)، مکبری و همکاران (۱۴۰۱)، شهرک نیا و کمان باز (۱۴۰۱)،

کد خدا و ناستی زایی(۱۴۰۰)، ادیب منش(۱۴۰۰)، پور حیدر و همکاران(۱۴۰۰)، هدایتی(۱۴۰۰)، رشوندی و عاشوری(۱۴۰۰)، بینشیان و همکاران(۱۳۹۹)، اردلان و همکاران(۱۳۹۹)، بستان شیرین و نجفی علمی(۱۳۹۸)، طهماسب زاده شیخلار و همکاران(۱۳۸۹)، کاشفی و همکاران(۱۳۹۸)، فرخی و همکاران(۱۳۹۸)، لعلی و خوارزمی(۱۳۹۸)، امیری و همکاران(۱۳۹۸)، خالق خواه و همکاران(۱۳۹۷)، شیربگی، بلند همتیا و تدین سنگانی(۱۳۹۶)، رحیم نیا، نصرتی و اسلامی(۱۳۹۶)، فقیه آرام و ابراهیمی(۱۳۹۶)، جعفری، دامغانیان و عبد شریفی(۱۳۹۶)، قنبری، اسکندری و فرهادی(۱۳۹۵)، مقدس زاده و همکاران(۱۳۹۵)، اندام و اسعدی(۱۳۹۴)، علیزاده و جوادی پور(۱۳۹۴)، شریعتمداری و آقاجانی(۱۳۹۴)، نامی، بازرگان و نادری(۱۳۹۳)، ملکی پور و ملکی پور(۱۳۹۲)، کارپنتر، کروتکاوتراست(۲۰۲۰)، سانسون(۲۰۲۰)، گلایدن و همکاران(۲۰۱۸)، وایز گلین و همکاران(۲۰۱۷)، وانگ(۲۰۱۵)، میلر(۲۰۱۵)، ساین و سارکار(۲۰۱۵)، پاولیلو، پلاتینا، مگنون و تیزیانا(۲۰۱۴)، بیل، استاورس و کول(۲۰۱۳)، آنکلاچ و کورینا بنتا(۲۰۱۱) همخوانی دارد.

در تبیین یافته های این فرضیه می توان گفت: نظر به این که فرضیه اصلی در قالب چهار فرضیه ویژه مطرح شده است به نحوی که از جنبه های مختلف روابط متغیرها مورد آزمون قرار گرفته است، لذا در بحث از فرضیه ها ویژه به این زوایا پرداخته شده است.

فرضیه های ویژه:

فرضیه ویژه ۱. بین سواد اطلاعاتی با کیفیت تدریس معلمان مدارس متوسطه دوم شهر ایلام رابطه وجود دارد.

نتایج مربوطه در بخش یافته ها نشان داد، میزان همبستگی بین سواد اطلاعاتی با کیفیت تدریس معلمان مدارس متوسطه دوم شهر ایلام برابر با ۰/۷۸۹ و میزان خطای آزمون کمتر از سطح معنی داری ۰/۰۵ می باشد، در نتیجه بین سواد اطلاعاتی با کیفیت تدریس معلمان مدارس متوسطه دوم شهر ایلام رابطه معناداری وجود دارد و با توجه به علامت مثبت مقدار همبستگی نتیجه گرفته می شود که در سطح معنی داری ۰/۰۵ بین سواد اطلاعاتی با کیفیت تدریس معلمان مدارس متوسطه دوم شهر ایلام رابطه معنادار و مستقیم وجود دارد. با توجه به مدل رگرسیونی (۲)، برآورد ضریب سواد اطلاعاتی با مقدار مثبت ۰/۸۴۲ نشان می دهد با بالا بودن(پایین بودن) میزان سواد اطلاعاتی در معلمان مدارس متوسطه دوم شهر ایلام، کیفیت تدریس آنها نیز افزایش(کاهش) می یابد. به همین ترتیب، با توجه به مقدار ضریب تعیین(۰/۶۱۸) نتیجه گرفته می شود که کیفیت تدریس معلمان مدارس متوسطه دوم شهر ایلام براساس سواد اطلاعاتی، به میزان ۶۱/۸ درصد قابل تبیین(پیش بینی) می باشد. در مقایسه یافته های فرضیه مذکور با پژوهش های قبلی می توان گفت: یافته های این فرضیه در برخی از ابعاد و مؤلفه ها با پژوهش های معصومی فر و نوری(۱۴۰۲)، معینی کیا و همکاران(۱۴۰۱)، شهرک نیا و کمان باز(۱۴۰۱)، هدایتی(۱۴۰۰)، رشوندی و عاشوری(۱۴۰۰)، بینشیان، زره ساز و محمد حسنی(۱۳۹۹)، مقدس زاده و همکاران(۱۳۹۵)، علیزاده و جوادی پور(۱۳۹۴)، نامی، بازرگان و نادری(۱۳۹۳) همخوانی دارد. در تبیین یافته های فرضیه می توان گفت: کیفیت تدریس یکی از عوامل مهم در فرایند یادگیری است. منظور از کیفیت تدریس، درک بهتر مفاهیم و قدرت تحلیل روابط بین آموخته ها از جانب فراگیران است(گارتنر، ۲۰۱۴؛ به نقل از معینی کیا و همکاران، ۱۴۰۱). کیفیت تدریس معلمان تحت تأثیر زمینه ها، عوامل، شرایط و متغیرهای متعددی است. یکی از این متغیرها سواد اطلاعاتی معلمان است. سواد اطلاعاتی وسیله ای برای توانمندی فردی است. این توانمندی در مهارت فرد در تحلیل و اتخاذ تصمیمات محققانه و یا استقلال او در جست و جوی حقیقت دیده می شود(فرخ و شاه طالبی، ۱۳۹۷). سواد اطلاعاتی، مجموعه مهارت های لازم برای جستجو، بازیابی و استفاده مؤثر از منابع اطلاعاتی مختلف است به طوری که با برخورداری از این مهارت ها می توان نیاز اطلاعاتی خود را به درستی

تشخیص داده، منابع لازم برای رفع این نیازها را شناسایی و با تدوین راهبرهای مناسب، در منابع مختلف به جستجو، شناسایی و گزینش اطلاعات پرداخت (منصوریان، ۱۳۸۷).

فرضیه ویژه ۲. بین استقلال شغلی با کیفیت تدریس معلمان مدارس متوسطه دوم شهر ایلام رابطه وجود دارد.

نتایج مربوطه در بخش یافته ها نشان داد که میزان همبستگی بین استقلال شغلی با کیفیت تدریس معلمان مدارس متوسطه دوم شهر ایلام برابر با ۰/۷۴۹ و میزان خطای آزمون کمتر از سطح معنی داری ۰/۰۵ می باشد، در نتیجه بین استقلال شغلی با کیفیت تدریس معلمان مدارس متوسطه دوم شهر ایلام رابطه معناداری وجود دارد و با توجه به علامت مثبت مقدار همبستگی نتیجه گرفته می شود که در سطح معنی داری ۰/۰۵ بین استقلال شغلی با کیفیت تدریس معلمان مدارس متوسطه دوم شهر ایلام رابطه معنادار و مستقیم وجود دارد. با توجه به مدل رگرسیونی (۳)، برآورد ضریب استقلال شغلی با مقدار مثبت ۰/۷۲۷ نشان می دهد با بالا بودن (پایین بودن) میزان استقلال شغلی در معلمان مدارس متوسطه دوم شهر ایلام، کیفیت تدریس آنها نیز افزایش (کاهش) می یابد. به همین ترتیب، با توجه به مقدار ضریب تعیین (۰/۵۶۱) در جدول (۴-۱۶) نتیجه گرفته می شود که کیفیت تدریس معلمان مدارس متوسطه دوم شهر ایلام براساس استقلال شغلی، به میزان ۵۶/۱ درصد قابل تبیین (پیش بینی) می باشد. در مقایسه یافته های این فرضیه با پژوهش های قبلی می توان گفت: یافته های این فرضیه در برخی از ابعاد و مؤلفه ها با پژوهش های: طهماسب زاده شیخلار، عظیم پور و شیخی (۱۳۹۸) همخوانی دارد. با عنایت به این که پژوهش دیگری یافت نشد در نتیجه می توان اظهار داشت که از این جهت نوآوری دارد و یافته های آن می تواند راهگشای عملکرد و تدریس مطلوب معلمان گردد. در تبیین یافته های این فرضیه می توان گفت: عامل دیگر مرتبط با کیفیت تدریس معلمان، استقلال شغلی است. نظریه پردازان سازمانی استدلال می کنند که کارآیی سازمان می تواند با افزایش استقلال حرفه ای کارکنان، مانند قدرت تصمیم گیری و آزادی بیش تر فکر و عمل بهبود یابد (لوتانز، ۱۹۹۲؛ به نقل از شیربگی، بلند همتیان و تدین سنگانی، ۱۳۹۶). نهضت توانمندسازی معلمان، نیاز به تقویت استقلال معلمان را در بیشتر حیطه های عملکرد مدرسه تشدید نموده است (ملینز، ۱۹۹۰؛ به نقل از شیربگی، بلند همتیان و تدین سنگانی، ۱۳۹۶). طبیعتاً چنین جوّی از توانمندسازی معلمان، محیطی پر ثمر را برای بازبینی و بازآزمایی نظراتی مانند استقلال کاری و احساس درک شده از استقلال فردی و حرفه ای معلمان فراهم می کنند. درک استقلال معلم به عنوان فرایند توانمندسازی معلم و نه مانع بین معلم و گردانندگان مدرسه، بینش نوینی است که نیازمند مفهوم سازی جدید و ساخت و به کار گیری مقیاس های مختلف برای ارزیابی استقلال حرفه ای معلم است. مطالعات نشان داده است که حمایت از استقلال شغلی همانند سرعت دهنده ای برای انگیزش درونی افراد و تجلی وظیفه شناسی عمل می کنند (قلی پور، عسگری و امینی، ۱۳۹۵). استقلال شغلی به میزان و سطحی از استقلال گفته می شود که کارکنان به واسطه آن از آزادی نسبی در کار، خود مختار بودن انجام وظایف و داشتن اختیار در مسئولیت های محوله از آن دارند (طهماسب زاده، ۱۳۹۷). وقتی معلمان در مدرسه استقلال شغلی دارند این امر در تعیین اهداف، روش های تدریس و استراتژی های آموزشی اعمال می کنند که این موارد نه تنها مسئولیت پذیری آنها را ارتقاء می دهد بلکه باعث می شود شور و شوقی در جهت انجام وظایف محوله در آنان ایجاد شود، احساس قدرتمندی کرده و ارتباط مؤثر با شغل معلمی حاصل می کنند (رنگریز و همکاران، ۱۳۹۶)..

فرضیه ویژه ۳. بین تمایل به تغییر با کیفیت تدریس معلمان مدارس متوسطه دوم شهر ایلام رابطه وجود دارد.

نتایج مربوطه در بخش یافته ها نشان می دهد میزان همبستگی بین تمایل به تغییر با کیفیت تدریس معلمان مدارس متوسطه دوم شهر ایلام برابر با ۰/۷۱۹ و میزان خطای آزمون کمتر از سطح معنی داری ۰/۰۵ می باشد، در نتیجه بین تمایل به تغییر با

کیفیت تدریس معلمان مدارس متوسطه دوم شهر ایلام رابطه معناداری وجود دارد و با توجه به علامت مثبت مقدار همبستگی نتیجه گرفته می‌شود که در سطح معنی داری ۰/۰۵ بین تمایل به تغییر با کیفیت تدریس معلمان مدارس متوسطه دوم شهر ایلام رابطه معنادار و مستقیم وجود دارد. با توجه به مدل رگرسیونی (۴)، برآورد ضریب تمایل به تغییر با مقدار مثبت ۰/۷۴۲ نشان می‌دهد با بالا بودن (پایین بودن) میزان تمایل به تغییر در معلمان مدارس متوسطه دوم شهر ایلام، کیفیت تدریس آنها نیز افزایش (کاهش) می‌یابد. به همین ترتیب، با توجه به مقدار ضریب تعیین (۰/۵۱۶) نتیجه گرفته می‌شود که کیفیت تدریس معلمان مدارس متوسطه دوم شهر ایلام براساس تمایل به تغییر، به میزان ۵۱/۶ درصد قابل تبیین (پیش بینی) می‌باشد.

در مقایسه یافته های فرضیه مذکور با پژوهش های قبلی می توان گفت: یافته های این فرضیه در برخی از ابعاد و مؤلفه ها با پژوهش های بیل، استاورس و کول (۲۰۱۳)، آنگلاچ و کورینابنتا (۲۰۱۱) همخوانی دارد. با عنایت به این که مبانی نظری روابط متغیرها از یافته های این فرضیه حمایت می کند ولی تاکنون پژوهشی تجربی با این عنوان انجام نشده است، بنابراین می توان گفت این بعد از پژوهش جنبه نوآورانه دارد و به غنای محتوای پژوهش می افزاید و پیشنهاد های کاربردی نیز راهنمای ارتقای کیفیت تدریس معلمان خواهد شد. در تبیین یافته های این فرضیه می توان گفت: عامل دیگر مرتبط با کیفیت تدریس معلم، تمایل به تغییر و نوآوری است. امروزه آموزش معنی و مفهوم جدیدی پیدا کرده است. رشد سریع فناوری اطلاعات و زیر ساخت های مبتنی بر آن، بسیاری از فرایندهای سازمانی را منسوخ کرده و آموزش و پرورش معلمان را وادار به تغییر و نوآوری کرده است. اگر تغییر و تحولی در کار نبود، کار مدیران نسبتاً ساده و برنامه ریزی بدون مشکل بود. تغییر یک واقعیت سازمانی است و رسیدگی به تغییر یکی از وظایف مدیران مدارس است (بلیق، کوهلس و یان، ۲۰۱۸؛ به نقل از محمدی و قنبری، ۱۴۰۲). همکاری معلمان در طول فرایند تغییرات، امری مهم و حیاتی است؛ زیرا از طریق رفتار واقعی تمایل معلمان به تغییر، تغییرات سازمانی رخ می دهد و بنابراین تمایل به تغییرات که در یک سازمان پیشنهاد و اجرا می شود، در واقع یک الزام اولیه برای موفقیت برنامه های تغییر است، سطح بالایی از تمایل به تغییرات سازمانی منجر به افزایش همکاری و جلوگیری از رفتارهای مقاومت در برابر تغییرات می شود (پیترو، دمپروتی و شافلی، ۲۰۱۸؛ به نقل از محمدی و قنبری، ۱۴۰۲).

فرضیه ویژه ۴. هر یک از متغیرهای سواد اطلاعاتی، استقلال شغلی و تمایل به تغییر در پیش بینی کیفیت تدریس معلمان مدارس متوسطه دوم شهر ایلام سهم دارند.

برای تحلیل این فرضیه از تحلیل مدل رگرسیونی ساده و چندگانه استفاده شد. بدین صورت که ابتدا مدل رگرسیون تک تک متغیرهای سواد اطلاعاتی، استقلال شغلی و تمایل به تغییر روی کیفیت تدریس معلمان مدارس متوسطه دوم شهر ایلام برازش و تحلیل می‌شود و سپس با استفاده از مدل رگرسیون چندگانه تاثیر همزمان کلیه متغیرهای سواد اطلاعاتی، استقلال شغلی و تمایل به تغییر روی کیفیت تدریس معلمان مدارس متوسطه دوم شهر ایلام مطالعه و بررسی می‌شود. مشاهده شد که در سطح معنی داری ۰/۰۵، کلیه برآورد ضرایب استاندارد شده رگرسیونی متغیرهای سواد اطلاعاتی، استقلال شغلی و تمایل به تغییر روی کیفیت تدریس معلمان مدارس متوسطه دوم شهر ایلام معنادار بوده و با توجه به علامت مثبت ضرایب استاندارد شده نتیجه گرفته می‌شود که کلیه متغیرهای سواد اطلاعاتی، استقلال شغلی و تمایل به تغییر دارای تأثیر مستقیم و معناداری روی کیفیت تدریس معلمان مدارس متوسطه دوم شهر ایلام می‌باشند. که در این میان، متغیر "سواد اطلاعاتی" با مقدار ضریب استاندارد ۰/۷۸۹ و متغیر "تمایل به تغییر" با مقدار ضریب استاندارد ۰/۷۱۹ به ترتیب دارای بیشترین و کمترین تأثیر روی کیفیت تدریس معلمان مدارس متوسطه دوم شهر ایلام می‌باشند. به همین ترتیب، نتایج آزمون ضرایب تعیین نشان می‌دهد که کلیه ضرایب تعیین متغیرهای سواد اطلاعاتی، استقلال شغلی و تمایل به تغییر روی کیفیت تدریس معلمان مدارس

متوسطه دوم شهر ایلام معنادار می‌باشند، زیرا خطای آزمون F کلیه ضرایب کمتر از سطح معنی داری ۰/۰۵ است. در نتیجه، با توجه به نتایج مقادیر ضریب تعیین مشاهده می‌شود که میزان سهم (پیش بینی) متغیرهای سواد اطلاعاتی، استقلال شغلی و تمایل به تغییر روی کیفیت تدریس معلمان مدارس متوسطه دوم شهر ایلام به ترتیب؛ ۶۱/۸، ۵۶/۱ و ۵۱/۶ درصد می‌باشد که متغیر "سواد اطلاعاتی" با مقدار ۶۱/۸ درصد دارای بیشترین سهم پیش بینی و متغیر "تمایل به تغییر" با میزان ۵۱/۶ درصد دارای کمترین سهم پیش بینی روی کیفیت تدریس معلمان مدارس متوسطه دوم شهر ایلام می‌باشند.

در مقایسه یافته‌های این فرضیه با پژوهش‌های قبلی می‌توان گفت: یافته‌های این فرضیه در برخی از ابعاد و مؤلفه‌ها با پژوهش‌های: خداحمی و همکاران (۱۴۰۲)، معصومی فر و نوری (۱۴۰۲)، محرابی و همکاران (۱۴۰۲)، احمدی و همکاران (۱۴۰۲)، شهیری و رحیمی (۱۴۰۲)، محمدی و قنبری (۱۴۰۲)، محمدی، قنبری و اردلان (۱۴۰۲)، دلبری و همکاران (۱۴۰۱)، معینی کیا و همکاران (۱۴۰۱)، مرادی مخلص و قلی پور مطلق سبزواری (۱۴۰۱)، مکبری و همکاران (۱۴۰۱)، شهرک نیا و کمان باز (۱۴۰۱)، کد خدا و ناستی زایی (۱۴۰۰)، ادیب منش (۱۴۰۰)، پور حیدر و همکاران (۱۴۰۰)، هدایتی (۱۴۰۰)، رشوندی و عاشوری (۱۴۰۰)، بینشیان و همکاران (۱۳۹۹)، اردلان و همکاران (۱۳۹۹)، بستان شیرین و نجفی علمی (۱۳۹۸)، طهماسب زاده شیخ‌لار و همکاران (۱۳۸۹)، کاشفی و همکاران (۱۳۹۸)، فرخی و همکاران (۱۳۹۸)، لعلی و خوارزمی (۱۳۹۸)، امیری و همکاران (۱۳۹۸)، خالق خواه و همکاران (۱۳۹۷)، شیربگی، بلند همتیان و تدین سنگانی (۱۳۹۶)، رحیم نیا، نصرتی و اسلامی (۱۳۹۶)، فقیه آرام و ابراهیمی (۱۳۹۶)، جعفری، دامغانیان و عبد شریفی (۱۳۹۶)، قنبری، اسکندری و فرهادی (۱۳۹۵)، مقدس زاده و همکاران (۱۳۹۵)، اندام و اسعدی (۱۳۹۴)، عزیزاده و جوادی پور (۱۳۹۴)، شریعتمداری و آقاجانی (۱۳۹۴)، نامی، بازرگان و نادری (۱۳۹۳)، ملکی پور و ملکی پور (۱۳۹۲)، کارپنتر، کروتکاوتراست (۲۰۲۰)، سانسوم (۲۰۲۰)، گلایدن و همکاران (۲۰۱۸)، وایز گلین و همکاران (۲۰۱۷)، وانگ (۲۰۱۵)، میلر (۲۰۱۵)، ساین و سارکار (۲۰۱۵)، پاولیلو، پلاتینا، مگنون و تیزیانا (۲۰۱۴)، بیل، استاورس و کول (۲۰۱۳)، آنکلاچ و کورینا بنتا (۲۰۱۱) همخوانی دارد. پیشنهادهای کاربردی ۱- مدیران مدارس با کسب شایستگی رهبری مدارس در عصر حاضر به نحوی چشم انداز و مأموریت‌های مدرسه را خلق و ارائه نمایند که معلمان در این چشم انداز از طریق آموزش و یادگیری سازمانی دانش و بینش لازم را در خصوص همگامی با تغییرات و تحولات کسب نمایند و مدیران در تمامی مراحل حامی و حمایتگر معلمان در برنامه تغییر باشند.

۲- رهبران مدارس هوشیارانه در مورد چگونگی اجرای تغییرات مناسب که توسط معلمان پذیرفته شده است و در راستای ارتقای کیفیت تدریس آنها می‌باشد از طرح‌ها و برنامه‌های نوآورانه معلمان استقبال و حمایت کنند.

۳- مدیران و رهبران مدارس با فراهم کردن زیر ساخت‌های لازم برای مدرسه، مدارس را هوشمند ساخته و در راستای ارتقای سطح سواد اطلاعاتی معلمان که منجر به بهبود کیفیت تدریس آنها می‌شود اقدام نمایند.

۴- مدیران و رهبران مدارس با پذیرش و ایجاد تغییرات مطلوب در ساختارهای مدرسه، نسبت به اعطای اختیارات نسبی به معلمان در راستای انجام وظایف شغلی و حرفه‌ای اقدام نمایند.

۵- مدیران و رهبران مدارس در راستای به روز نمودن دانش و مهارت‌های حرفه‌ای معلمان و ارتقای سطح کیفیت تدریس آنها زمینه‌ها، شرایط و اقدامات لازم را به عمل آورند و از معلمانی که در این زمینه پیشرو هستند به نحو مطلوبی قدر دانی به عمل آورند.

پیشنهادهای پژوهشی: ۱- پیشنهاد می‌گردد پژوهشگران در پژوهش‌های آتی خود نقش متغیرهای و عوامل پیشایند و مؤثر در کیفیت تدریس معلمان نظیر: خودکارآمدی، عزت نفس سازمانی، انگیزش شغلی، استرس شغلی، اشتیاق شغلی، سطح تحصیلات دانشگاهی، تخصص کاری و..... را نیز مورد بررسی و پژوهش قرار دهند.

۲- پژوهشگران آتی نقش متغیرهای پسایند دیگر کیفیت تدریس معلمان نظیر: اثربخشی سازمانی مدارس، پیشرفت و عملکرد تحصیلی دانش آموزان، عملکرد سازمانی، و.... را مورد پژوهش قرار دهند.

منابع

- پریرخ، مهری. (۱۳۹۲). آموزش سواد اطلاعاتی: مفاهیم، روش‌ها و برنامه‌ها. تهران: نشر کتابدار.
- حسینی، سید احمد؛ مهدیون، روح و قاسم زاده علیشاهی، ابوالفضل. (۱۳۹۹). نقش سواد دیجیتال و شایستگی‌های کانونی معلمان بر عملکرد شغلی آنان. فصلنامه علوم و فنون مدیریت اطلاعات، شماره ۶، دوره ۲، صص ۴۲-۱۷.
- زارعی، جواد؛ رخ افروز، داریوش و دیانت، مهین. (۱۳۸۹). بررسی سواد رایانه‌ای دانشجویان دوره دکترای عمومی دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز در سال تحصیلی ۸۸-۸۹. فصلنامه مدیریت سلامت، شماره ۵، دوره ۴۷، صص ۷۶-۶۷.
- طیب نیا، ویدا. (۱۳۸۷). بررسی سواد اطلاعاتی دانشجویان تحصیلات تکمیلی دانشکده اقتصاد علامه طباطبائی. پایان نامه کارشناسی ارشد، رشته کتابداری و اطلاع رسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران.
- عبادی، رحیم. (۱۳۸۴). فناوری اطلاعات و آموزش و پرورش. تهران: نشر مؤسسه توسعه فناوری آموزشی مدارس هوشمند.
- منتظر، غلامعلی؛ نصیری صالح، فرزین و فتحیان، محمد. (۱۳۸۶). طراحی مدل توسعه سواد اطلاعاتی در ایران. فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، شماره ۴۴، صص ۱۳۱-۱۰۹.
- منصوریان، یزدان. (۱۳۸۷). سواد اطلاعاتی و سطوح پنجگانه آن. ماهنامه کتاب ماه، شماره ۱۲۸، صص ۷-۴.
- رضایی، علی اکبر. (۱۳۹۳). نقش سواد اطلاعاتی و فن آوری اطلاعات در توسعه سازمانی. تهران: نشر فرهنگ و تمدن.
- اسد زاده، احمد؛ رحیم لو، مهدی و احمد زاده، سهراب. (۱۴۰۰). بررسی رابطه بین معنویت در کار و وجدان کاری کارکنان با نقش میانجی جامعه‌پذیری سازمانی. مجله علمی رهبری آموزشی کاربردی، سال دوم، شماره ۵، صص ۶۴-۵۵.
- افسانه پورک، سیدعباس؛ کلاته سیفری، معصومه؛ ابراهیمی، رضا و عابدی، احیا. (۱۳۹۵). اثر سر سختی ذهنی و جامعه‌پذیری سازمانی بر تعهد سازمانی معلمان تربیت بدنی استان گلستان. پژوهش نامه مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی، سال دوازدهم، شماره ۲۳، صص ۲۹۴-۲۸۱.
- امین بیدختی، علی اکبر؛ جعفری، سکینه و مرادی مقدم، مجید. (۱۳۹۵). رابطه جامعه‌پذیری سازمانی و اشتیاق شغلی معلمان با نقش میانجی هویت سازمانی. فصل نامه مدیریت سرمایه اجتماعی، دوره ۳، شماره ۴، صص ۵۸۲-۵۶۳.
- اعتباریان، اکبر و خلیلی، مسعود. (۱۳۸۷). رابطه کیفیت زندگی کاری و ابعاد آن با جامعه‌پذیری سازمانی (کارکنان سازمان تامین اجتماعی). مجله دانش و پژوهش در روان‌شناسی، شماره ۳۵ و ۳۶، صص ۱۰۶-۸۱.
- اقدسی، محمد تقی؛ بهزاد نیا، بهزاد و فروتن ماهینی، توران. (۱۴۰۳). رابطه کمال‌گرایی و سر سختی ذهنی با واکنش به شکست در ورزشکاران زن و مرد شهرستان زنجان. فصلنامه ذهن، حرکت و رفتار، دوره ۳، شماره ۱، صص ۶۴-۴۹.
- الماسی، حسن؛ لطف الهی، محمد و زارعی یزدانی، مریم. (۱۳۹۰). کیفیت زندگی کاری و عملکرد کارکنان. فصلنامه مدیریت کسب و کار، شماره ۹، سال دوم، صص ۱۰۳-۸۱.

- الهی، هاجر و اسماعیلی شاد، بهرنگ (۱۳۹۷). مدل یابی معادلات ساختاری، رابطه ابعاد سرمایه روان شناختی و سرسختی ذهنی کارکنان شهرداری بجنورد. مجله روان شناسی اجتماعی، سال سیزدهم، شماره ۴۸، صص ۱۰-۱.
- ایوبی، سمیه؛ تیموری، سعید و نیری، مهدی (۱۳۸۹). سرسختی، کیفیت زندگی و احساس بهزیستی. فصلنامه روان شناسی تحولی: روان شناسان ایرانی، سال ششم، شماره ۲۴، صص ۳۶۳-۳۵۳.
- بایابی، بهاره؛ جلیلی، سودابه و کیانی، مجتبی (۱۳۹۶). تأثیر جامعه پذیری سازمانی بر رفتار شهروند سازمانی کارکنان با نقش میانجی تناسب شخص - محیط. فصلنامه رسالت مدیریت دولتی، سال هشتم، صص ۲۳۵-۲۲۱.
- پراز، محمد رضا و حیدری فرد، رضا (۱۳۹۹). تأثیر ساختار سازمانی مدارس بر میزان بروز فعالیت های نوآورانه معلمان با میانجی گری نقش کیفیت زندگی کاری. فصلنامه علمی-پژوهشی مدیریت مدرسه، دوره هشتم، شماره ۴، صص ۳۱۷-۲۹۷.
- پرگلی، فرزانه؛ فقیه آرام، بتول و مرادی، سعید (۱۴۰۰). رابطه جامعه پذیری سازمانی با نگهداشت استعدادها و نقش میانجی اعتماد سازمانی کارکنان. دو ماهنامه علمی-پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال دازدهم، شماره ۳، صص ۱۴۰-۱۲۳.
- جاودان، موسی؛ حاجی علیزاده، کبری و رفیعی پور، امین (۱۳۹۴). رابطه دوره علی بهزیستی ذهنی، کیفیت زندگی و سبک های هویت با پیشرفت تحصیلی از طریق خودکارآمدی تحصیلی در دانش آموزان پسر دوره متوسطه شهر بندر عباس. فصلنامه پژوهش در نظام آموزشی، سال نهم، شماره ۳۰، صص ۱۴۶-۱۲۳.
- جوادی، رحم خدا؛ رسولی، محسن و حسنی، جعفر (۱۳۹۸). طراحی پرسشنامه کیفیت زندگی کاری معلمان. مجله ارگونومی، سال هفتم، شماره ۱، صص ۷۴-۶۱.
- حاجی حسنی، صدیقه؛ صالحی، مهدیه و امامی پور، سوزان (۱۴۰۳). مدل یابی بهزیستی ذهنی بر اساس جو آموزشی، اجتماعی، عاطفی، فیزیکی و امنیتی مدرسه با میانجی گری خود تنظیمی هیجان. فصلنامه خانواده و پژوهش، شماره ۴۴، صص ۲۹-۷.
- حبیب پور گتابی، کرم (۱۴۰۱). ارزیابی وضعیت بهزیستی ذهنی در بین جوانان ایرانی. فصلنامه علمی-پژوهشی رفاه اجتماعی، سال ۲۲، شماره ۸۶، صص ۵۴-۹.
- حسن زاده، راضیه و سمیعی، فاطمه (۱۳۹۹). بررسی مدل رابطه کیفیت زندگی مدرسه، آرزوهای شغلی و فرسودگی تحصیلی با واسطه گری بهزیستی ذهنی. مجله روان شناسی مدرسه، دوره ۹، شماره ۲، صص ۶۲-۴۳.
- خان، ویدا؛ ایمانی، سعید؛ شکری، امید و علیزاده گورادل، جابر (۱۴۰۱). مدل یابی روابط علی تاب آوری و ذهن آگاهی با بهزیستی ذهنی افراد مبتلا به اختلال مصرف مواد: نقش واسطه ای تنظیم هیجان. فصلنامه علمی اعتیاد پژوهی، سال شانزدهم، شماره ۶۵، صص ۱۴۸-۱۲۱.
- خبازی راوندی، محمد رضا؛ شفیعی آبادی، عبدالله؛ عسگری، محمد و برجعلی، احمد (۱۳۹۹). اثربخشی آموزش مؤلفه های کیفیت زندگی کاری بر ارتقای کیفیت زندگی کاری کارکنان سازمان بهزیستی. مجله علوم روان شناختی، دوره نوزدهم، شماره ۹۶، صص ۱۵۷۹-۱۵۶۹.
- رجبی فرجاد، حاجیه و اکرمی، مصطفی (۱۳۹۷). بررسی رابطه جامعه پذیری سازمانی و مسئولیت پذیری اجتماعی (مورد مطالعه: کارکنان سازمان فرهنگی شهر داری مشهد). فصلنامه علمی-ترویجی مطالعات فرهنگی-اجتماعی خراسان، سال ۱۲، صص ۸۸-۱۲۰.

- سلطان زاده، وحید(۱۳۹۱). بررسی رابطه بین تکیه گاه های شغلی و جامعه پذیری سازمانی با تعهد سازمانی در میان کارکنان دانشگاه ارومیه، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ارومیه.
- سید جوادین، سید رضا؛ امین، فرشته؛ رستگار، عباسعلی و رثوفی، سعید(۱۳۹۹). توسعه الگوی جامعه پذیری سازمانی در نظام بانکی ایران. پژوهش نامه مدیریت تحول، سال دوازدهم، شماره ۲۳، صص ۲۲-۱.
- سلمانی، داود(۱۳۸۲). کیفیت زندگی کاری و ارتباط آن با عملکرد و بهره وری سازمان ها. مجله دانش مدیریت، شماره ۶۱، صص ۷۳-۹۷.
- شاکری، ایمان؛ مهداد، علی و فراهانی، هادی(۱۴۰۲). طراحی و اعتبار یابی آزمون قضاوت موقعیتی سر سختی ذهنی مدیران در شرکت فولاد آلیاژی ایران. فصلنامه مطالعات روان شناسی صنعتی و سازمانی، ۱۰(۱)، صص ۴۳-۵۶.
- شائمی برزکی، علی و اصغری، ژیللا(۱۳۸۹). رابطه جامعه پذیری سازمانی و تعهد سازمانی در شرکت گاز استان کردستان. پژوهش نامه مدیریت تحول، سال دوم، شماره ۳، صص ۱۲۸-۱۰۹.
- شهبازی، بهزاد؛ واعظی، مظفر الدین و ثنایی پور، هادی(۱۳۸۸). تبیین رابطه کیفیت زندگی کاری و عملکرد مدیران گروه های آموزشی دانشگاه اصفهان، نشریه مدیریت دولتی، دوره ۱، شماره ۳، صص ۸۴-۶۹.
- صادقیان کرد آبادی، علیرضا؛ چیت ساز اصفهانی، علی و علامه، سید محسن(۱۳۹۹). الگو یابی بهزیستی ذهنی کارکنان در سازمان: مورد مطالعه(سازمان آموزش فنی و حرفه ای). پژوهشنامه روان شناسی مثبت، سال ششم، شماره دوم، پیاپی ۳۲، صص ۱۷-۳۴.
- صنوبری، فرهاد(۱۳۷۹). "بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری بر عملکرد کارکنان شاغل در فروشگاه های زنجیره ای رفاه" تهران.
- طاهری، الهام؛ محمد داودی، میر حسین و جعفری، پریوش(۱۳۹۶). رابطه بین اخلاق حرفه ای و جامعه پذیری سازمانی میان کارکنان معاونت آموزشی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی. فصلنامه علمی-پژوهشی طب و تزکیه، دوره ۲۶، شماره ۴، صص ۲۷۱-۲۵۸.
- عبد الملکی، جمال، امانی، مرتضی و آهنین جان، اعظم(۱۳۹۷). مدل یابی معادلات ساختاری روابط کیفیت زندگی کاری، سرمایه اجتماعی و جامعه پذیری سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی در کارکنان دانشگاه تهران. فصلنامه علمی-پژوهشی آموزش عالی ایران، سال هشتم، شماره ۴، صص ۱۵۵-۱۲۹.
- عسکری، آزاده(۱۳۹۸). رابطه هوش اخلاقی و هوش معنوی با تعهد سازمانی: نقش میانجی جامعه پذیری سازمانی. اخلاق در علوم و فناوری، سال چهاردهم، شماره ۲، صص ۷۳-۶۶.
- علیزاده، حسین؛ غلامرضایی، داود و صمدیان، مسعود(۱۳۹۶). شناسایی و اولویت بندی عوامل مؤثر بر کیفیت زندگی کاری کارکنان شرکت گاز استان تهران با رویکرد تحول اداری. فصلنامه علمی-ترویجی مدیریت استاندارد و کیفیت، سال هفتم، شماره ۴، پیاپی ۲۶، صص ۷۴-۶۱.
- عزیزی نژاد، بهاره(۱۳۹۵). الگویابی ساختاری روابط بین کیفیت زندگی کاری، جامعه پذیری سازمانی کارکنان و تعهد سازمانی. فصلنامه علمی-پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال هفتم، شماره ۳، پیاپی ۲۷، صص ۹۴-۷۵.
- فتحی، فریبرز؛ محرم زاده، مهرداد و سیدعامری، میر حسن(۱۳۹۲). تبیین رابطه بین جامعه پذیری سازمانی با وجدان کاری کارکنان ادارات کل ورزش و جوانان شمال غرب ایران. مطالعات مدیریت ورزشی، شماره ۲۱، صص ۲۲-۱.

- فراهانی، محمد نقی؛ محمد خانی، شهرام و جوکار، فرهاد (۱۳۸۸). رابطه بین رضایت از زندگی با کیفیت زندگی و بهزیستی ذهنی در معلمان شهر تهران. فصلنامه علمی-پژوهشی پژوهش در سلامت روان شناختی، دوره سوم، شماره اول، صص ۵-۱۵.
- فانی، علی اصغر؛ حسن زاده، حسین؛ احمدی آزر، هادی و صفایی شکیب، علی (۱۳۹۲). جامعه پذیری سازمانی و نقش آن در تمایل به ترک خدمت کارکنان جدید الاستخدام (مطالعه موردی: شرکت نفت و گاز پارس). فصلنامه علمی-پژوهشی مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت، صص ۲۸-۴.
- قنبری، سیروس؛ زندی، خلیل و امانی، سعادت (۱۳۹۶). رابطه جامعه پذیری سازمانی و بی تفاوتی سازمانی در پرستاران. فصل نامه مدیریت پرستاری، سال ششم، شماره ۳ و ۴، صص ۱۶-۹.
- قاسم زاده علیشاهی، ابوالفضل؛ پناهی قرداغلو، محب و مینایی، حامد (۱۴۰۰). بررسی اثر جامعه پذیری سازمانی و سرمایه اجتماعی بر مسئولیت پذیری اجتماعی با نقش میانجی تعهد سازمانی. پژوهش های روان شناسی اجتماعی، شماره ۴۲، صص ۵۳-۷۵.
- قلانندی، حسن و سلطان زاده، وحید (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین جامعه پذیری سازمانی و تعهد سازمانی در میان کارکنان دانشگاه ارومیه. مجله مدیریت فرایند و توسعه، شماره ۷۸، صص ۹۳-۱۱۲.
- کرد، بهمن (۱۳۹۵). پیش بینی بهزیستی ذهنی دانشجویان پرستاری بر اساس ذهن آگاهی و شفقت ورزی به خود. مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی، ۱۶ (۳۴)، صص ۲۸۲-۲۷۳.
- کریمی، سعید؛ محمدی نیا، لیلا و مفید، مریم (۱۳۹۳). رابطه بین حیطه های جامعه پذیری سازمانی و بهره وری کارکنان در بیمارستان های منتخب اصفهان. مدیریت اطلاعات سلامت، شماره ۱۱، سال هفتم، صص ۱۰۴۶-۱۰۳۶.
- محرم زاده، مهرداد؛ فتاحی، هوشیار و کاشفی، سید محمد (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین بررسی رابطه بین رهبری خدمتگزار و سرمایه فکری با نقش میانجی جامعه پذیری سازمانی در میان کارکنان ادارات کل ورزش و جوانان استان آذربایجان غربی، مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش، دوره سوم، شماره ۱۰، تابستان، صص ۳۰-۲۱.
- ماه زاده، حامد؛ ری شهری، پولادی؛ کیخسروانی، مولود و گلستانه، سید موسی (۱۳۹۸). مدل یابی ساختاری پیش بینی بهزیستی ذهنی بر اساس ذهنیت فلسف و کمال گرایی با میانجی گری ذهن آگاهی. دوفصلنامه روان شناسی معاصر، (۱)، صص ۴۹-۶۰.
- معارفی، فاطمه و شریفی، عبدالنبی (۱۴۰۰). تأثیر بهزیستی ذهنی بر اشتیاق در کار با نقش میانجی حمایت سازمانی ادراک شده، مجله دانشکده بهداشت و انستیتو تحقیقات بهداشتی، دوره ۱۹، شماره ۱، صص ۱۲۲-۱۱۳.
- مرآتی، علیرضا؛ مرآتی، مریم و برزگر بفرویی، مهدی (۱۴۰۰). مقایسه بهزیستی ذهنی و ارتباط بین فردی دانشجویان از منظر دست برتری. فصلنامه رویکردی نو بر آموزش کودکان، دوره ۴، شماره ۲، صص ۶۸-۵۸.
- مولوی، حسین؛ ترکان، هاجر؛ سلطانی، ایرج و پالاهنگ، حسن (۱۳۸۹). هنجار یابی و سنجش روایی و پایایی پرسشنامه بهزیستی ذهنی. مجله روان پزشکی و روان شناسی بالینی ایران، سال شانزدهم، شماره ۳، صص ۲۳۸-۲۳۱.
- مهدی زاده اشرفی، علی و ایلکا، حسین علی (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و عملکرد کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد فیروزکوه بر اساس مدل والتون. فصلنامه مدیریت، سال هفتم، شماره ۲۰، صص ۸-۱.
- منصور لکوریج، علی؛ عبداللهی، داور و رسولی، اسحاق (۱۳۹۸). تأثیر بهزیستی ذهنی و کیفیت زندگی کاری بر تعهد شغلی کارکنان بیمارستان. فصلنامه علمی-پژوهشی طب جانباز، دوره ۱۱، شماره ۳، صص ۱۷۵-۱۷۰.

میکائیلی منیع، فرزانه؛ خلیلی، مریم و کاظمی فرد، داود (۱۴۰۲). پیش بینی فرسودگی شغلی بر اساس بهزیستی ذهنی، سرمایه روان شناختی، تقاضاها و منابع شغلی در پرستاران. مجله دانشکده پزشکی دانشگاه علوم پزشکی مشهد، دوره ۶۶، شماره ۵، صص ۱۲۰۵-۱۱۹۳.

نادی، محمد علی؛ گل پرور، محسن و سیادت، سید علی (۱۳۸۹). جامعه پذیری سازمانی و آرزوهای شغلی کارکنان در محیط های کاری، جامعه شناسی کاربردی، سال ۲۱، شماره پیاپی ۳۷، شماره اول، صص ۱۷۵-۱۵۹.

نجفی، حبیبیه؛ زاهد بابلان، عادل؛ خالق خواه، علی و معینی کیا، مهدی (۱۳۹۷). بررسی روایی و پایایی ابزار سنجش کیفیت زندگی کاری معلم. فصلنامه مطالعات اندازه گیری و ارزشیابی آموزشی، سال هشتم، شماره ۲۲، صص ۷۷-۵۱.

نظری، شهرام (۱۳۹۸). ارتباط میان جامعه پذیری سازمانی و هویت سازمانی معلمان تربیت بدنی شهرستان های استان تهران. فصلنامه خانواده و پژوهش، شماره ۴۳، صص ۱۲۲-۱۰۱.

نورانی، علیرضا و سعادت شامیر، ابوطالب (۱۳۹۶). رابطه کیفیت زندگی و مثبت اندیشی با بهزیستی ذهنی. فصلنامه تعالی مشاوره و روان درمانی، دوره ۶، صص ۵۱-۳۶.

هاشمی، سید احمد (۱۳۹۷). بررسی رابطه بین هوش هیجانی و جامعه پذیری سازمانی با بهره وری کارکنان مراکز درمانی

شهرستان لامرد. مجله علوم پزشکی رازی، دوره ۲۵، شماره ۱۷۱، صص ۱۰۵-۹۷.

یزدانی، سهراب (۱۳۹۲). بررسی رابطه عدالت سازمانی با کیفیت زندگی کاری معلمان ابتدایی استان آذربایجان شرقی. مطالعات جامعه شناسی، سال ششم، شماره ۲۱، صص ۵۸-۴۱.

Barrick, M.R. & Mount, M.K. (1991). The Big five Personality Dimension and Job Performance : A Meta Analysis. *Personnel Psychology. International Journal of selection and Assessment*, 44, 1-26.

Bar-on, R. and Mouton, J.s. (1949). *The Managerial Grid*. Houston. Galflublication.

Borman WC, Ilgen DR, Klimoski RJ. (2003). *Industrial and organizational psychology; Handbook of psychology*. John Wiley & Sons Inc. Hoboken, New Jersey.

Brown CH, Curran R G, Smith ML. (2003). The Role of Emotional Intelligence in the Career Commitment and Desion-Making Process. *Journal of Career Assessment*, 11(4), 379-393.

Cartwright, S., Liu, H., & Davies, I. A. (2022). Influencer marketing within business-to-business organisations. *Industrial Marketing Management*, 106, 338-350.

Chan D, Schmitt N. (2002). Situational judgment and job performance. *Human Performance*, ۱۵: ۲۳۳-۲۵۴

Clifton, J. (2023). Spotlight on a thought leader in business communication: François Cooren. *International Journal of Business Communication*, 60(3), 1021-1024.

Courtis, W & Etall (2004), *Management and organizational*.

Curtis, Mannig “Ethics at Work” (vista systems, 1988) p.q Barrick MR, Mount MK. (1991). The big five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. *Personal Psychol.*; 44:1-26.

Deluga RJ, Masson S. (2000). Relationship of resident assistant conscientiousness, extraversion, and positive affect with related performance. *Journal of Research in Psychology*, ۳۴: ۲۲۵-۴۴۰. (□□□□□□, ۲۰۰۰)

Eaton, S. E., & Christensen Hughes, J. (2022). *Academic integrity in Canada: An enduring and essential challenge* (p. 599). Springer Nature.

Gary.D, 1997, “Human Resource Management”, P: 108,109

Grimaldi, Jennifer, “Ethial Business Around The World”. *Business Ethics*, vol7. 1998 p.p ۲۴۵-۲۴۹

Harvey, W. S., Mitchell, V. W., Almeida Jones, A., & Knight, E. (2021). The tensions of defining and developing thought leadership within knowledge-intensive firms. *Journal of Knowledge Management*, 25(11), 1-33.

Kaufman, S., & Boxshall, A. (2023). Eleven enablers of science thought leadership to facilitate knowledge exchange in environmental regulation. *Environmental Science & Policy*, ۱۴۷, ۳۳۶-۳۴۸.

Kierstead.J. (1998). Personality & Job Performance, A Research Over View. Police research and communication branch public service commission of Canada.

Lepine JA, Colquitt JA , Erez A .(2002). The nature of organizational citizenship behavior: The critical review and meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87:52-65

Lyman Porter, Gregory Bigley & Richard Steers “Motivation and Leadership at Work, 7th edition” (2003)

Motowidlo SJ, Borman WC, Schmit MJ. (1997). A Theory of individual differences in task and contectual performance. *Hum Perform.* V.10, P.71-83

O’Connor, MC , Paunonen, SV. (2007). Big Five personality predictors of postsecondaryacademic performance. *Personality and Individual Differences*, 43: 971-990. (O’Connor & Paunonen, 2007).

Pham, M. T., Wu, A. Y., & Wang, D. (2023). Benchmarking Scholarship in Consumer Research: The p-Index of Thought Leadership. *Columbia Business School Research Paper Forthcoming*.

Porter. L.W, Strees R.M, Mowday, R.T & Boulian, p.v. “ Journal of Applied Psychology, ۱۹۷۴, □□□. ۵۹, □□.۶۰۳-۶۰۹.

Robbins.p.Stephen (1984). Organizational Behavior. U.S.A : Prentice Hall. International.Inc
Robbins.p.Stephen(1981).Organizational Theory. Englwood Cliffs, New Jersey Prentice Hall:334

Roberson, Q., & Perry, J. L. (2022). Inclusive leadership in thought and action: A thematic analysis. *Group & Organization Management*, 47(4), 755-778.

Salgado. F. Jesus (1997). The big five model of personality and job performance in the European community; journal of applied psychology; vol85; n1.

Shuler R, Jackson SHR. (2001). Issues and activities in mergers and acquisitions. *Euro Manag J.*; 239-53.

Tahir Suliman AM. (2006). Links between justice, satisfaction and performance in the workplace. *Journal of Management Development*, 25: 294-311.

Tett RP, Burnett DD. (2003) A personality trait-based interactions model of job performance. *J Appl Psychol.*; 88(3):500-17.

Tett RP, Jackson DN, Rothstein M.(1991). Personality measures as predictors of job performance: A meta analytic review. *Personnel Psychol*, 44:703-42

Wright. Patrick et al (1995); cognitive ability as a moderator the relationship between personality and job performance, journal of management; vol. 21; n6

Kaufman, S., & Boxshall, A. (2023). Eleven enablers of science thought leadership to facilitate knowledge exchange in environmental regulation. *Environmental Science & Policy*, ۱۴۷, ۳۳۶-۳۴۸.

Clifton, J. (2023). Spotlight on a thought leader in business communication: François Cooren. *International Journal of Business Communication*, 60(3), 1021-1024.

Pham, M. T., Wu, A. Y., & Wang, D. (2023). Benchmarking Scholarship in Consumer Research: The p-Index of Thought Leadership. *Columbia Business School Research Paper Forthcoming*.

Roberson, Q., & Perry, J. L. (2022). Inclusive leadership in thought and action: A thematic analysis. *Group & Organization Management*, 47(4), 755-778.

Eaton, S. E., & Christensen Hughes, J. (2022). *Academic integrity in Canada: An enduring and essential challenge* (p. 599). Springer Nature.

Cartwright, S., Liu, H., & Davies, I. A. (2022). Influencer marketing within business-to-business organisations. *Industrial Marketing Management*, 106, 338-350.

Harvey, W. S., Mitchell, V. W., Almeida Jones, A., & Knight, E. (2021). The tensions of defining and developing thought leadership within knowledge-intensive firms. *Journal of Knowledge Management*, 25(11), 1-33.

Balci, A., Ozturk, L., Polatcan, M., Saylik, A., & Bil, E. (2016). Organizational Socialization and its relation with organizational performance in high school. *Journal of Education and Training studies*, 4(9), 71-81.

Po, Hui yee & Liu, yao. (2018). Organizational socialization in public secondary for Po School of Malaysia: organizational citizenship behavior as mediator In: National Conference for Post graduate Research (NCONPG2018), Universiti Malaysia Pahang, Gambang, Pahang. pp 1-17.

Spagnoli, P. (2017). Organizational Socialization learning, organizational career growth, and work outcomes: A moderated mediation model. *Journal of career Development*, [https:// doi. Org/10.1177/08948845317700728](https://doi.org/10.1177/08948845317700728).

Tosten, R., Avci, Y. E., & Sahin, E. (2018). The relations between the organizational socialization perceptions of teachers: The sample of physical education and sport. *European Journal of Education and Sport. Research*, 7(1), 151-157.