

عوامل و مؤلفه‌های مؤثر بر توسعه حرفه‌ای دبیران مدارس اردبیل (تحقیق کیفی با تأکید بر روش گروه‌های کانونی)

رضا زیرک^۱، عادل زاهد بابلان^۲، علی رضایی شریف^۳ و مهدی معینی کیا^۴

چکیده

هدف پژوهش کاربردی حاضر، شناسایی عوامل و مؤلفه‌های مؤثر بر توسعه حرفه‌ای دبیران مقطع متوسطه دوره دوم آموزش و پرورش ناحیه یک و دو اردبیل است. از میان جامعه اساتید، صاحب‌نظران و مطلعین کلیدی با استفاده از کفایت نظری داده‌ها ۵۱ نفر بعنوان نمونه آماری، انتخاب شدند. این پژوهش از نوع تحقیقات کیفی است که برای جمع‌آوری داده‌ها از روش مصاحبه گروه‌های کانونی استفاده شد. داده‌ها از طریق تکنیک تحلیل محتوا (کدگذاری باز، محوری و انتخابی) بررسی و تحلیل شد. نتایج نشان داد عوامل مؤثر بر توسعه حرفه‌ای دبیران عبارتند از: عوامل فردی شامل مؤلفه‌های: ویژگی‌های شخصیتی، انگیزه پیشرفت، علاقه و نگرش، پیشینه و بنیه علمی و عوامل سازمانی شامل: فرهنگ سازمانی، نقش مدیران، نظام ارزیابی عملکرد، دوره‌های آموزشی و عوامل اقتصادی شامل مؤلفه‌های: نظام‌های پاداش و ارتقاء، وضعیت معیشتی و مادی، تسهیلات و امکانات است.

واژه‌های کلیدی: توسعه حرفه‌ای، گروه‌های کانونی، تحقیق کیفی

۱. نویسنده‌ی رابط: دانشجوی دکتری تخصصی مدیریت آموزشی، دانشگاه محقق اردبیلی rezazrk@yahoo.com

۲. استاد گروه علوم تربیتی، دانشگاه محقق اردبیلی

۳. استادیار گروه علوم تربیتی، دانشگاه محقق اردبیلی

۴. دانشیار گروه علوم تربیتی، دانشگاه محقق اردبیلی

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۷/۰۴/۱۹

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۷/۱۲/۰۶

مقدمه

هر سازمانی در صورتی می‌تواند با هدف‌گذاری صحیح به اهدافش دست یابد که موانع رشد و بالندگی کارکنانش را برطرف کرده و یا به حداقل کاهش دهد. معلمان مهمترین عامل در بالا بردن کیفیت یادگیری دانش‌آموزان هستند، بنابراین رشد و بالندگی آنان و شناخت عوامل و موانعی که بر سر راه این بالندگی قرار دارد از اهمیت بسیاری برخوردار است (عبدالهی و صفری، ۱۳۹۵). بر اساس گزارش انجمن آموزش و توسعه منابع انسانی آمریکا^۱، سازمان‌های آمریکایی طی سال ۲۰۱۴ بیش از ۱۵۶ میلیارد دلار در زمینه بالندگی کارکنان خویش سرمایه‌گذاری کرده‌اند (گزارش وضعیت صنعت در آمریکا، ۲۰۱۴). بنابراین، توجه به تمامی ابعاد بالندگی منابع انسانی (فکری، نگرشی، شغلی، ادراکی، رفتاری) امری لازم و ضروری است. سازمان‌هایی که به امر آموزش نیروی انسانی اهمیت بیشتری می‌دهند، از خصوصیات بالندگی در جهت ایجاد تحولات اثربخشی در عوامل درون سازمانی و تعامل با محیط اجتماعی خود، برخوردار هستند (منشگر و عباسی، ۱۳۹۵). آموزش و بالندگی منابع انسانی نه تنها در ایجاد دانش و مهارت ویژه در کارکنان نقش به‌سزایی دارد، بلکه باعث می‌شود که افراد خود را با فشارهای تغییر محیطی وفق دهند (صفایی موحد و فلاحی نیا، ۱۳۹۵).

بالندگی منابع انسانی به‌عنوان یک اصطلاح فنی در سازمان‌ها از اوایل دهه ۱۹۶۰ موضوع مطالعات بوده است و در سطح سازمان، ابتدا در اواخر دهه ۱۹۶۰ توسط لئونارد ندلر^۲ مطرح شد. اهمیت بالندگی منابع انسانی، ریشه در تئوری سرمایه انسانی دارد که تأکید تئوری بر این است که افراد دارای مهارت‌ها، تجارب و دانش‌هایی هستند که برای شرکت‌ها ارزش اقتصادی به همراه می‌آورد. پژوهشگرانی که با زمینه‌های روان‌شناسی به مطالعه بالندگی منابع انسانی پرداختند، برحسب خواستگاه‌های نظری روان‌شناسی (گشتالت، رفتاری، شناختی) نسبت به مفهوم‌سازی از بالندگی منابع

1. American Society for Training and Development (ASTD)

2. Leonard Nedler

انسانی همت گماشتند. تعاریف اولیه نادلر (۱۹۷۰)، چالوفسکی و لینکلن (۱۹۸۳) و سوانسن (۱۹۸۷) بر بعد روان‌شناسی بالندگی تأکید بیشتری داشته است و تعاریف جونز، اسمیت (۱۹۸۸)، مک لاگان (۱۹۸۹)، مک لین و مک لین (۲۰۰۱) بر بعد اقتصادی فعالیت‌های بالندگی منابع انسانی تأکید بیشتری داشته است. مدل‌های بالندگی منابع انسانی نشان می‌دهد که سرمایه‌گذاری در بالندگی منابع انسانی به عملکرد بالاتر فردی و سازمانی، منجر می‌شود و مشکلات فردی و سازمانی و تعهد سازمانی به‌طور شایسته حل می‌شود (عارف^۱، ۲۰۰۷). بالندگی، اهداف فردی و سازمانی را به منظور ایجاد گروه‌های منسجم و کارآمد در محل کار، مطابق با مأموریت و منافع سازمان، هماهنگ می‌کند. این هدف از طریق مسئولیت و مشارکت داوطلبانه در فعالیت‌های بهبود مستمر، باعث کاهش رفتارهای منفی در سازمان می‌شود (کاراکایا و ایلماز^۲، ۲۰۱۳). توسعه حرفه‌ای به همراه حمایت معلمان، موجب بالا رفتن پیشرفت دانش‌آموزان، بهبود فرهنگ مدرسه، و تأثیر الزام‌آوری بر شیوه‌های آموزشی دارد و در نتیجه، معلمان تمایل بیشتری برای تداوم تغییر در عملکردشان دارند (سالی^۳، ۲۰۱۱). نتایج تحقیق شلتون^۴ (۲۰۰۲) نشان می‌دهد که ویژگی‌های شخصیتی بر بالندگی کارکنان بسیار تأثیرگذار است (صمدی میارکلایی، آقاجانی و صمدی میارکلایی، ۱۳۹۴؛ وظیفه دوست، نصیری و نوروزی، ۲۰۱۲). تاکنون در خصوص شناسایی مؤلفه‌ها و عوامل بالندگی منابع انسانی به ویژه در مورد دبیران دوره دوم متوسطه، پژوهش‌های جامعی صورت نگرفته و در خارج از سازمان نیز پژوهش‌های اندکی آن هم در صنایع و سازمان‌های نظامی و بهداشتی به انجام رسیده است در نتیجه خلاء نظری و تجربی در این خصوص مشهود است. به همین خاطر مطالعه حاضر در صدد پاسخگویی به سؤالات زیر است:

۱) عوامل مؤثر بر بالندگی دبیران دوره دوم متوسطه در سازمان آموزش و پرورش ناحیه یک و دو اردبیل کدام‌اند؟

1. Arif
2. Karakaya & Yılmaz
3. Sallee
4. Shelton

۲) مؤلفه‌های تأثیرگذار بر بالندگی دبیران دوره دوم متوسطه آموزش و پرورش اردبیل، کدام-

اند؟

روش

پژوهش حاضر از نوع پژوهش‌های کاربردی بوده و از لحاظ روش کیفی است که از شیوه مصاحبه گروه‌های کانونی^۱ برای گردآوری داده‌ها استفاده شده است.

جامعه، نمونه و روش نمونه‌گیری: در تحقیقات کیفی، حجم نمونه به کفایت نظری داده‌ها یا اشباع نظری^۲ سؤالات مورد بررسی بستگی دارد، به این ترتیب که وقتی پاسخ‌های داده شده در مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته توسط ۵۱ نفر از مطلعین کلیدی، متخصصان و نخبگان مدیریت و توسعه منابع انسانی در قالب ۶ گروه کانونی، به اندازه‌ای به همدیگر شباهت داشتند که منجر به تکراری شدن پاسخ‌ها و یا مصاحبه‌ها شد و داده‌های جدیدی حاصل نشد، تعداد مصاحبه‌ها کافی دانسته شد.

روش اجرا: در ابتدا به منظور تعیین روایی سؤالات مصاحبه، از روایی محتوایی استفاده شد که طی آن سؤالات مصاحبه به تأیید اساتید راهنما، مشاور و چهار نفر از صاحب‌نظران رسید. برای جمع‌آوری داده‌ها، گروه‌های کانونی شکل گرفت. قبل از شروع مصاحبه، توضیح مختصری درباره‌ی موضوع، اهداف و روش تحقیق داده شد و تأکید گردید صداقت کلام رعایت شود و هر لحظه احساس خستگی کردند اعلام نمایند و با رعایت احترام، به بیانات و دیدگاه‌های افراد گروه گوش داده و نظرات تکمیلی خود را بعد از پایان نظر فرد مورد نظر، ارائه نمایند. به منظور جلوگیری از انحراف از اهداف پژوهش، بر حسب ضرورت پاسخ‌ها هدایت می‌شدند.

1. focus groups
2. theoretical saturation

نتایج

جدول ۱. گزاره‌های احصاء شده از مؤلفه‌های مؤثر بر بالندگی دبیران (کدگذاری باز و محوری)

| مفهوم | داده | ردیف |
|--------------------|---|------|
| ویژگی - های شخصیتی | خصوصیات و روحیات فردی | ۱ |
| | توانایی‌ها و ویژگی‌های ذاتی | ۲ |
| | توانمندی‌ها و محدودیت‌های واقعی فرد | ۳ |
| | تلاشگر و باهوش بودن | ۴ |
| | داشتن اخلاق، تعهد حرفه‌ای | ۵ |
| | مسئولیت پذیر بودن | ۶ |
| انگیزه پیشرفت | انگیزه درونی (علاقه به یادگیری، پیشرفت و ادامه تحصیل، پاسخگویی به نیازهای تربیتی و روانی) | ۷ |
| | انگیزه بیرونی (ارتقای شغلی، احراز مدارک بالاتر، افزایش حقوق، ارتقای منزلت اجتماعی، تمجید خانواده) | ۸ |
| | اخلاقیت و پویایی | ۹ |
| | احساس بهبود و ترقی | ۱۰ |
| | کسب معلومات و ارتقای مهارت‌ها | ۱۱ |
| علاقه و نگرش | ادراک و باور دبیران | ۱۲ |
| | علاقه به یادگیری و کسب معلومات جدید | ۱۳ |
| | نگرش مثبت به بالندگی و پیشرفت | ۱۴ |
| | نوع نگاه به فرآیند یاددهی-یادگیری و آموزش | ۱۵ |
| | روحیه و نگاه دبیران | ۱۶ |
| | احساس هویت و وابستگی فرد به سازمان | ۱۷ |
| پیشینه و بنیه علمی | بنیه علمی دبیران در جریان نواقص مهارتی | ۱۸ |
| | تخصص و توانمندی علمی | ۱۹ |
| | دانش محتوایی و بنیه علمی دبیران | ۲۰ |
| | دوست داشتن هنجارهای علمی | ۲۱ |
| | بهره گیری از مطالب علمی روز دنیا | ۲۲ |
| | شرکت معلمان در سمینارها | ۲۳ |

| | | |
|-------------------------------|----|---|
| فرهنگ سازمانی | ۲۴ | تفکر و فرهنگ حاکم بر سازمان آموزش و پرورش |
| | ۲۵ | فرهنگ یادگیری و دانش محوری |
| | ۲۶ | تکریم دبیران و حفظ منزلت آن‌ها |
| | ۲۷ | شرایط، بستر و جو سازمانی مناسب جهت انجام فعالیت‌ها و وظایف محوله |
| | ۲۸ | حمایت سازمانی و پشتیبانی مناسب |
| | ۲۹ | فرهنگ پذیرش افراد با مهارت، دانش و مدرک تحصیلی بالا |
| | ۳۰ | ضابطه‌مداری و عدم دخالت سیاست در آموزش |
| نقش مدیران | ۳۱ | نوع نگاه مدیران ارشد و رفتار آنان |
| | ۳۲ | شایستگی‌های مدیران |
| | ۳۳ | رفتارها و برخوردهای مدیران |
| | ۳۴ | نگرش منفی مدیران نسبت به حضور دبیران در دوره‌های آموزشی، همایش‌ها و کارگاه‌های تخصصی |
| | ۳۵ | تخصصی |
| | ۳۶ | لزوم بالا بودن سطح علمی مدیران و توجه به رشته تحصیلی و تخصص مدیران |
| | ۳۷ | عدم تشویق کارکنان برای آموزش از سوی برخی مدیران اجرای برنامه‌های رشد حرفه‌ای مدیران واحدهای آموزشی |
| دوره های آموزشی | ۳۸ | عدم تأثیر ساعات دوره‌های آموزشی در دریافتی و ارتقای سازمانی و پیشرفت شغلی |
| | ۳۹ | توجه به شایستگی مدیران و مدرسان دوره‌ها |
| | ۴۰ | محتوای به روز آموزش‌ها و دوره‌ها و کاربردی نمودن دوره‌های ضمن خدمت |
| | ۴۱ | نامناسب بودن ساعات برگزاری دوره‌های آموزشی و زمان اختصاص داده شده به آموزش |
| | ۴۲ | عدم انطباق محتوا با نیازهای شغلی |
| | ۴۳ | نبودن یک برنامه آموزشی بلندمدت در طی مراحل شغلی یک معلم |
| | ۴۴ | طراحی برنامه‌های آموزش ضمن خدمت با توجه به سرعت نوآوری‌ها (الکترونیکی نبودن آموزش و ...) |
| | ۴۵ | توجه به سبک‌های یادگیری و برنامه‌نیازسنجی آموزشی |
| نظام‌های پاداش و ارتقاء | ۴۶ | فرصت‌های اندک برای ارتقاء |
| | ۴۷ | نظام پرداخت‌های ناعادلانه |
| | ۴۸ | نامناسب بودن نظام پرداخت‌ها |
| | ۴۹ | ارائه پاداش و اضافه کار |
| | ۵۰ | دستورالعمل تشویقی |
| | ۵۱ | بهبود و ارتقای سیستم‌های پاداش و ارتقا |
| | ۵۲ | تأثیر مدرک تحصیلی و ساعات دوره‌های ضمن خدمت در دریافتی و ارتقای سازمانی |

| | | | |
|---|---|--|----|
| وضعیت معیشتی و مادی | عدم کفایت بودجه‌های تخصیص داده شده | ۵۳ | |
| | ارتقای منزلت اجتماعی | ۵۴ | |
| | حقوق و مزایای اندک | ۵۵ | |
| | نظام انگیزشی نامناسب | ۵۶ | |
| | عدم تأمین مالی مناسب و وضع نامطلوب معیشت فرهنگیان | ۵۷ | |
| | تکریم دبیران از طریق بهبود وضع معیشتی و افزایش حقوق فرهنگیان | ۵۸ | |
| | وجود تبعیض در پرداختی‌ها بین معلمان و سایر کارکنان شاغل در وزارتخانه‌های دیگر | ۵۹ | |
| | تسهیلات و امکانات | عدم ارائه تسهیلات و امکانات رفاهی (خدمات دندانپزشکی، تسهیلات مسکنو...) در قیاس با سایر سازمان‌ها | ۶۰ |
| | | نبود سیاست‌ها و بسته‌های تشویقی | ۶۱ |
| عدم ارائه پاداش و اضافه تدریس و کارانه | | ۶۲ | |
| نبود تجهیزات فنی و کمک آموزشی کافی و متناسب با شرایط روز | | ۶۳ | |
| نامناسب بودن محل و فضای برگزاری آزمون‌ها و دوره‌های آموزشی | | ۶۴ | |
| نبود نظام بیمه‌ای کارآمد و خدمات بیمه‌ای مطلوب و پایدار | | ۶۵ | |
| استفاده از ظرفیت‌های تکنولوژیکی در ارائه دوره‌ها و سایر خدمات | | ۶۶ | |

الف) کدگذاری باز: این کدگذاری بخشی از تجزیه و تحلیل داده‌هاست که طی آن داده‌ها شکسته شده و حاصل آن ایجاد مفاهیمی است که سنگ بنای الگوی اصلی تحقیق را شکل می‌دهند. پس از اجرای مصاحبه، تمامی یادداشت‌های حاصل از جلسات مصاحبه تنظیم و سازماندهی شد. مصاحبه‌ها خط به خط مورد بررسی قرار گرفته و به جملات و عباراتی تجزیه شده‌اند که در واقع داده‌های خام یا اولیه تلقی می‌شوند. سپس تمامی جملات و عبارات استخراج شده به صورت مداوم مورد مقایسه قرار گرفته و در قالب جملات و عبارات مشابه گروه‌بندی شدند. پس از گروه‌بندی جملات مشابه، مفهوم یا مفاهیم خاصی که در تمامی جملات به آن‌ها اشاره شده بود، استخراج شدند. برای اطمینان از اینکه تمامی مفاهیم اشاره شده استخراج شده‌اند، چندین بار از آغاز تا انتها تمامی عبارات و جملات مورد بررسی قرار گرفته و مفاهیم مشابه دسته‌بندی شده و در سطح انتزاعی بالاتر در قالب یک مقوله کلی، قرار گرفتند. بنابراین در پایان مرحله کدگذاری باز، تعدادی مقوله کلی استخراج شد که هر کدام از آن‌ها، مفاهیمی را که از جملات و عبارات استخراج شده بودند،

شامل می‌شدند. فرآیند مقوله‌بندی هم بر اساس دو رویه تحلیلی و مقایسه‌کردن و پرسیدن انجام شد. در جریان این کار، مقوله‌ها به طور منظم با یکدیگر مقایسه شدند تا بتوانیم به مقولات جامع و مرکب دست یابیم. برای عنوان کدگذاری مقوله‌ها سه روش وجود دارد: الف) استفاده از عناوین و مفاهیم در نظریه‌های موجود که به آن مفاهیم برخاسته از نوشته‌ها می‌گویند. ب) عنوان کدگذاری از سوی محقق (ج) استفاده از عناوین و مفاهیم به کار رفته از سوی مشارکت‌کنندگان که به آن‌ها کدهای زنده می‌گویند (آحادزی، پرووربس و اولمولایی، ۲۰۰۸). در حالت کلی پس از انجام کدگذاری باز، ۶۶ عنوان برای کل مؤلفه‌ها شناسایی شد.

کدگذاری محوری: در این کدگذاری، کدهای به‌دست آمده در بخش کدگذاری باز مورد بررسی و مطالعه قرار گرفت و کدهای مشابه و مرتبط با هم در دسته‌ها با مقوله‌های بزرگتری دسته‌بندی شدند. به عبارت بهتر، اطلاعات به‌دست آمده از جلسات مصاحبه گروه‌های کانونی در کدگذاری باز، به دسته‌های تخصصی و کلی‌تر تحت عنوان کدگذاری محوری طبقه‌بندی و تفکیک شدند. که در نهایت ۱۱ مؤلفه اصلی تأثیرگذار در بالندگی دبیران شناسایی شد که در جدول شماره ۱. تحت عناوین: ویژگی‌های شخصیتی، انگیزه پیشرفت، علاقه و نگرش، پیشینه و بنیه علمی، فرهنگ سازمانی، نقش مدیران، دوره‌های آموزشی، نظام ارزیابی عملکرد، نظام‌های پاداش و ارتقاء، وضعیت معیشتی و مادی، تسهیلات و امکانات آورده شده است.

به منظور شناسایی نقش مقولات در این تحقیق، با مراجعه مکرر به داده‌های خام حاصل از مصاحبه‌ها نقش مقولات استخراج شده را شناسایی نمودیم، که دارای اجزای زیر است:

الف. شرایط علی: به عللی اشاره می‌کند که منجر به وقوع یا توسعه یک پدیده می‌شوند. شرایط علی که مستقیماً بر بالندگی دبیران مؤثرند مفاهیمی هستند که در مقوله عوامل فردی، سازمانی و اقتصادی مؤثر در بالندگی دبیران قرار گرفته‌اند در واقع، مفاهیم فرهنگ سازمانی، نقش مدیران، دوره‌های آموزشی، نظام ارزیابی عملکرد، نظام‌های پاداش و ارتقاء، وضع معیشتی و مادی، تسهیلات

و امکانات، ویژگی‌های شخصیتی، انگیزه پیشرفت، علاقه و نگرش، پیشینه و بنیه علمی به عنوان مؤلفه‌های اصلی بالندگی از سوی پاسخ دهندگان معرفی شده‌اند.

ب. شرایط مداخله‌ای: به شرایط وسیع‌تر و عام‌تر مانند: محیط، فضا، فرهنگ که به‌عنوان تسهیل‌گر یا محدودکننده عمل می‌کنند، اشاره دارند. برای وقوع پدیده کانونی یا متغیر اصلی، محیط اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی حاکم، نقش مداخله‌ای دارند پاسخ‌های ارائه شده نشان می‌دهند که وضع نامطلوب امکانات و منابع مادی موجود و کمبود بودجه وزارت آموزش و پرورش، دید مصرفی و نه سرمایه‌ای مسئولان و در نتیجه اختصاص بودجه کم به این وزارت، به عنوان عوامل محیطی نقش مداخله‌ای در ایجاد بالندگی و تحقق بخشیدن به آن دارند.

ج. زمینه: مجموعه‌ای خاص از ویژگی‌های مربوط به پدیده است که مانند ویژگی‌های مربوط به یک حادثه یا مشکل است. برخی از مقولات استخراج شده در این پژوهش، نقش زمینه‌ای دارند ویژگی‌های فردی مثل سن، سابقه خدمت، جنسیت، علاقه و نگرش زمینه‌ای است که ما بر اساس آن بالندگی دبیران را تشریح می‌کنیم. اینکه دبیران چه ویژگی‌های روان‌شناختی و جمعیت‌شناختی دارند نقش زمینه‌ای آن‌ها را برای ما مشخص می‌کند.

د. پدیده کانونی: واقعه یا رویداد اصلی است که حاصل تعامل میان شرایط متفاوت است. بر این اساس بالندگی یا توسعه دبیران به عنوان پدیده کانونی یا متغیر اصلی مطرح است.

ه. راهبردی: مجموعه تدابیری که برای مدیریت، مهارگری و اداره پدیده تحت بررسی اتخاذ می‌شود. در این مفاهیم فرهنگ سازمانی، نقش مدیران، دوره‌های آموزشی، نظام ارزیابی عملکرد، نظام‌های پاداش و ارتقاء، وضع معیشتی و مادی، تسهیلات و امکانات، شرایطی است که در گذر زمان و با برنامه‌ریزی‌های دقیق از سوی مسئولان وزارت آموزش و پرورش و اختصاص بودجه در شأن نهاد آموزشی توسط سازمان‌ها و مسئولان مربوطه، زمینه افزایش بالندگی دبیران را می‌تواند فراهم نماید.

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج حاصل از این پژوهش نشان می‌دهد که مؤلفه‌های ویژگی‌های شخصیتی، انگیزه پیشرفت، علاقه و نگرش، پیشینه و بنیه علمی (عوامل فردی) فرهنگ سازمانی، نقش مدیران، دوره‌های آموزشی، ارزیابی عملکرد (عوامل سازمانی) نظام‌های پاداش و ارتقاء، وضعیت معیشتی و مادی، تسهیلات و امکانات (عوامل اقتصادی) در بالندگی دبیران تأثیرگذار است. در خصوص عوامل فردی می‌توان گفت که برخی از عوامل تأثیرگذار در بالندگی، ویژگی‌های شخصیتی هستند و با آموزش نمی‌توان آن‌ها را ایجاد کرد؛ مثل انگیزه، علاقه به معلمی، توانایی برقراری ارتباطات مطلوب، داشتن اخلاق، تعهد حرفه‌ای و مسئولیت‌پذیری (قرونه، میرکمالی، بازرگان و خرازی، ۱۳۹۳). طبیعتاً هر فرد دارای یک سری ویژگی‌های شخصیتی و رفتاری است که باعث یا مانع تلاش فرد برای رشد و بالندگی است. توجه به ویژگی‌های شخصیتی دبیران، بر ماندگاری، تعلق، وفاداری، پذیرش اهداف، ارزش‌های سازمانی و به طور کلی بر عملکرد فرد در سازمان مؤثر بوده و بیانگر احساس هویت و وابستگی فرد به سازمان است (بابائیان، سامانی و کرمی، ۱۳۹۳). انگیزه‌های افراد به دو گونه بیرونی و درونی ظاهر می‌شوند. برعکس انگیزه‌های درونی، انگیزه‌های بیرونی به شکل حفظ منزلت حرفه‌ای، الزام سازمان، ترس از عدم توانمندی، تأمین مزایای شغلی (ارتقای شغلی و سطح درآمد، امنیت شغلی، حفظ سمت، دریافت گواهینامه آموزشی، ارتقای نمرات ارزشیابی، ارتقای درجه تحصیلی) ظهور یافته است. ویژگی‌های شخصیتی، نگرش، انگیزش، تفاوت‌های فردی و روانی، پیشینه علمی، انگیزه پیشرفت، تعهد حرفه‌ای از جمله مهمترین عوامل فردی است که تأثیر زیادی بر بالندگی دارند افراد دارای این ویژگی‌ها مسلماً در جهت بالندگی خود تلاش بیشتری خواهند داشت، نتایج پژوهش حاضر، با نتایج پژوهش اسمولن^۱ (۱۹۹۷)؛ قرونه و همکاران (۱۳۹۳)؛ بهادری، تیمورزاده، ماستری فراهانی (۱۳۹۲)، صادقی (۱۳۸۷)، عبدالمهی و صفری (۱۳۹۴)، تیناکو، لی،

فلاتچر، برافولدی و مایر^۱ (۲۰۰۴) در یک راستا قرار دارد.

در خصوص عوامل سازمانی نیز، اظهارات مطلعین کلیدی در جلسه گروه‌های کانونی نشان داد که انتقادات و ایرادات جدی بر فرهنگ حاکم بر ساختار نظام آموزشی داشتند، از نظر آن‌ها فرهنگ سازمانی حاکم در محیط و سازمان‌های آموزشی بیشتر بر رابطه مداری و سیاسی بازی و عدم شایسته‌سالاری تأکید دارد. علاوه بر این، نقش مدیران موفق نیز، که از طریق مکانیسم‌هایی از قبیل دوره آموزشی، سیستم پاداش، استخدام، انتخاب، تبلیغات، یک رهبر می‌تواند فرهنگ سازمانی را درون کار جاسازی می‌کند غیرقابل انکار است (کارگر، کشکر و خسروی راد، ۱۳۹۱). دوره‌های آموزشی ضمن خدمت از لحاظ کاربردی بودن، به روز بودن و بهبود عملکرد معلمان نیز در بالندگی دبیران تأثیر به‌سزایی دارد. عبدلهی و صفری (۱۳۹۴)، ضعف‌های دوره‌های ضمن خدمت را کاربردی نبودن آموزش‌ها و نبود دوره‌های بلندمدت آموزشی عنوان کرده است. ارزشیابی به منظور قضاوت در مورد ساختار آموزشی، شغلی و برنامه‌های توسعه‌ای سازمان به منظور پی بردن به نقاط ضعف و قوت برنامه‌ها، یکی از مهمترین حلقه‌های توسعه منابع انسانی محسوب می‌شود (شیرکرمی، دوستی، دوستی ۱۳۹۴). ایوانسویچ^۲ (۲۰۰۷)، اهداف ارزشیابی کارکنان را در: بالندگی، ایجاد انگیزه، برنامه‌ریزی نیروی انسانی و استخدام و ایجاد ارتباطات مؤثر بین کارکنان و سرپرستان برشمرده است.

محققانی چون اندریوپوس، مارتینز وی هوا، بر اهمیت فرهنگ سازمانی در ایجاد چارچوب آموزشی که در آن خلاقیت و نوآوری به عنوان متغیری اساسی پذیرفته شود، تأکید دارند. پژوهش حسنی و احمدی (۱۳۹۴) نشان داد بین فرهنگ سازمانی و ابعاد آن با بالندگی حرفه‌ای معلمان وجود دارد. تأثیرگذاری عوامل سازمانی بر بهره‌وری و بالندگی نیروی انسانی در مطالعات متعددی از جمله؛ پژوهش محمدی فرهی، سلطانی و تاروردی پور (۱۳۹۴) و بارات و مویر^۳ (۲۰۰۴)؛ قرونه

2. Tinoca, Lee, Fletcher, Barufaldi & Meyer

1. Ivancevich

2. Barratt & Moyer

و همکاران (۱۳۹۳)؛ اسمولن (۱۹۹۶)؛ کینگ^۱ (۲۰۰۴)؛ شریف‌زاده و تیرجو (۱۳۹۲)؛ بهادری و همکاران (۱۳۹۲)؛ عبودی، لطفی زنگنه درویش و کاظمیان (۱۳۹۳) و سبزلون^۲ (۲۰۱۴) تأیید شده که با نتایج مطالعه حاضر، هم‌خوانی دارد. با توجه به نتایج این پژوهش، حمایت‌های مدیریت نیز از مهمترین عوامل مؤثر سازمانی تأثیرگذار بر بالندگی افراد بوده که با نتایج پژوهش‌های الله‌وردی، احسان فرح آبادی و سجادی (۱۳۸۹)؛ قرونه و همکاران (۱۳۹۳)؛ اسمولن (۱۹۹۶)، کینگ (۲۰۰۴) هم‌خوانی دارد. علاوه بر این، یافته‌های پژوهش حاکی از این است که محتوای آموزشی دوره‌های ضمن خدمت از لحاظ کاربردی بودن، به روز بودن، آگاهی از نیازهای آموزشی و بهبود عملکرد معلمان در حد ضعیف است. تینوکا و مرتنس (۲۰۰۴)، در پژوهش خود عنوان کردند که طول و استمرار دوره‌های ضمن خدمت از جمله عوامل مؤثر بر بالندگی معلمان است. شهرابی (۱۳۸۳)، نشان دادند که آموزش‌های کارگاهی و ضمن کار در صنایع باعث افزایش رضایت شغلی، کاهش غیبت و بهبود کار کارکنان شده است. شیرکرمی و همکاران (۱۳۹۴) ابراز داشته‌اند که گزارشات و اطلاع‌رسانی در مورد ارزشیابی کارکنان، برای آن‌ها به طور کامل صورت نگرفته و درصد پایینی از کارکنان کاملاً به نتایج ارزشیابی اعتماد دارند. نتایج پژوهش حاضر، با پژوهش عرب‌پور و نیک‌پور (۱۳۹۴)، نوع پسند اصیل، ملک اخلاق و مهروانی (۱۳۹۳)، طالقانی، امینی، غفاری و ادوسی (۱۳۹۲)، حاجی کریمی و سلطانی (۱۳۹۰)، بهادری و همکاران (۱۳۹۲)، عبدالهی و صفری (۱۳۹۴)، مگری^۳ (۲۰۱۴)، آلتینوز، کاکیر و گاکوپ^۴ (۲۰۱۳)، وورال، واردارلیر و آیکیر^۵ (۲۰۱۲) هم‌خوانی دارد.

در خصوص عوامل اقتصادی تأثیرگذار بر بالندگی دبیران مدارس شهر اردبیل نیز می‌توان گفت. براساس تئوری انگیزش - بهداشت، حقوق و دستمزد نقش یک عامل بهداشتی دارد که از نارضایتی

-
3. King
 1. Sabzloun
 2. Megri
 3. Altunöz, Çakıroğlu & Çöp
 4. Vural, Vardarlier & Aykir

جلوگیری می‌کند. در فصل هفتم سند تحول بنیادین آموزش و پرورش دو راهکار برای تغییر وضعیت کنونی معلمان مد نظر قرار گرفته است: ارتقای منزلت اجتماعی و جایگاه حرفه‌ای منابع انسانی با تأکید بر نقش الگویی و جایگاه معلم و برقراری الگوی جبران خدمت و تأمین رفاه انسانی درخور منزلت فرهنگیان با توجه به لزوم تمام وقت شدن آنان (سند تحول بنیادین، ۱۳۹۰). پیش‌بینی مکانیزم‌های انگیزشی مالی و شغلی، قوانین ارتقای شغلی و ارزشیابی عملکرد مبتنی بر آموزش، برابری شرایط و فرصت ارتقاء و رقابت حرفه‌ای عناصر مهم انگیزشی هستند. عوامل مادی انگیزش را عامل مؤثری جهت افزایش بهره‌وری می‌دانند. در پژوهش عبدالهی و صفری (۱۳۹۴)، کمبود تجهیزات و امکانات آموزشی دارای بالاترین رتبه و جزو موانع بالندگی و رشد حرفه‌ای معلمان است که نتایج این مطالعه با نتایج پژوهش (زارعی متین، ۱۳۹۱). علاءالملکی و یوسفی (۱۳۸۱)، عبدالهی و صفری (۱۳۹۴) همسو است.

به‌طور خلاصه می‌توان گفت ویژگی‌های شخصیتی، جو و فرهنگ سازمانی، در دسترس بودن امکانات و تجهیزات، مدیریت بهینه، آشنایی مدیران با روابط انسانی، عدم تبعیض بین دبیران، شرکت معلمان در سمینارها، گذراندن دوره‌های آموزشی ضمن خدمت، بهبود وضعیت اقتصادی و معیشت دبیران از جمله عوامل مؤثر بر بالندگی آنها است. در نهایت پیشنهاد می‌شود ضمن اجرای مصاحبه‌های گروه‌های کانونی با دبیران سایر مقاطع تحصیلی به اجرای نظام رتبه‌بندی معلمان و همسان‌سازی پرداخت‌های فرهنگیان با سایر کارکنان وزارتخانه‌های دیگر و اجرای دوره‌های آموزشی مطابق نیازسنجی‌های علمی، حیطة وظایف شغلی و فناوری‌های جدید اهتمام جدی صورت گرفته و بازخورد به کارکنان طی تعاملات فردی در محیط کاری و به‌صورت غیررسمی انجام گیرد تا شاهد بالندگی دبیران، مدیران و در نتیجه پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان باشیم.

منابع

الله‌وردی، مصطفی؛ احسان فرح آبادی، سید محمد و سجادی، حانیه السادات. (۱۳۸۹). اولویت بندی عوامل مؤثر بر بهره‌وری منابع انسانی از دیدگاه مدیران میانی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان: ۱۳۸۸. فصل‌نامه

- بابائیان، علی؛ سامانی، یوسف و کرمی، ذبیح‌اله. (۱۳۹۳). بررسی رابطه‌ی ویژگی‌های شخصیتی با عملکرد شغلی کارکنان رسته‌های مأموریتی ناجا. فصلنامه منابع انسانی ناجا، ۹(۳۷)، ۹-۲۷.
- بهادری، محمدکریم؛ تیمورزاده، احسان و ماستری فراهانی، حسین. (۱۳۹۲). مؤلفه‌های تأثیرگذار بر افزایش بهره‌وری نیروی انسانی در یک سازمان بهداشت و درمان نظامی. مجله طب نظامی، ۱۵(۱)، ۷۵-۸۶.
- حاجی کریمی، عباسعلی و سلطانی، مرتضی. (۱۳۹۰). بررسی و تحلیل عوامل سنجش مدیریت استعداد: مورد مطالعه صنعت ماشین آلات و تجهیزات صنعتی ایران. نشریه مدیریت فرهنگ سازمانی، ۹(۲۳)، ۹۵-۱۱۶.
- زارعی متین، حسن. (۱۳۹۱). مدیریت منابع انسانی. مرکز انتشارات دفتر تبلیغات اسلامی حوزه علمیه قم.
- شریف زاده، فتاح و تیرجو، اختر. (۱۳۹۲). تأثیر فرهنگ سازمانی و اخلاق حرفه‌ای بر اثربخشی سازمان. فصل‌نامه مدیریت سازمان‌های دولتی، ۲(۱)، ۷-۲۸.
- شهرابی، مجید. (۱۳۸۳). بررسی آموزش‌های کارگاهی و ضمن کار و افزایش اثربخشی در صنایع تهران. آموزش صنعت خودرو، ۶(۶)، ۴۲-۴۷.
- شیرکرمی، جواد؛ دوستی، زهرا و دوستی، یدالله. (۱۳۹۴). بررسی و تحلیل وضعیت نیروی انسانی آموزش و پرورش منطقه موسیان. ماهنامه علوم انسانی اسلامی، ۱(۴)، ۲۵-۴۰.
- صادقی، ناهید. (۱۳۸۷). رویکردی به رشد حرفه‌ای مداوم معلمان. فصل‌نامه روان‌شناسی و علوم تربیتی، ۳۸(۲)، ۴۷-۷۵.
- صفایی موحد، سعید و فلاحی نیا، حسین. (۱۳۹۵). تدوین برنامه توسعه حرفه‌ای کارشناسان و مدیران آموزش در شرکت ملی نفت ایران: یک پژوهش کیفی. آموزش و توسعه منابع انسانی، ۳(۸)، ۹۷-۱۲۲.
- صمدی میارکلایی، حسین؛ آقاجانی، حسنعلی و صمدی میارکلایی، حمزه. (۱۳۹۴). مدل معادلات ساختاری ارتباط میان ساختار سازمانی و توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان (شاهد تجربی): اداره آموزش و پرورش شهرستان بابل و بهنمیر). رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۶(۱)، ۱۴۷-۱۶۶.
- طالقانی، غلامرضا؛ امینی، سمیه؛ غفاری، علی و ادوسی، حسین. (۱۳۹۲). بررسی رابطه مدیریت استعداد بر عملکرد اعضای هیئت علمی دانشگاه اصفهان. نشریه مدیریت دولتی، ۵(۳)، ۸۳-۱۰۲.

- عبداله‌ی، بیژن و صفری، اکرم. (۱۳۹۴). بررسی موانع اساسی فرا روی رشد حرف‌های معلمان. *نوآوری‌های آموزشی*، ۱۵(۲)، ۹۹-۱۳۴.
- عبودی، حمید؛ لطفی زنگنه درویش، مصدق و کاظمیان، فرشته. (۱۳۹۳). رابطه فرهنگ سازمانی با توانمندسازی کارکنان. *پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی*، ۶(۱)، ۲۲۳-۲۴۴.
- عرب پور، علیرضا و نیک پور، امین. (۱۳۹۴). تأثیر ابعاد مدیریت استعداد بر بهره‌وری نیروی انسانی در سازمان‌های دولتی شهر کرمان. *پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی*، ۷(۱)، ۱۵۹-۱۸۶.
- قرونه، داود؛ میرکمالی، سید محمد؛ بازرگان، عباس و خرازی، سید کمال. (۱۳۹۳). شناسایی عوامل مؤثر بر بالندگی اعضای هیأت علمی دانشگاه تهران. *آموزش و توسعه منابع انسانی*، ۱۱(۱)، ۸۹-۱۱۵.
- کارگر، غلامعلی؛ سارا کشکر و بهاره خسروی راد. (۱۳۹۱). بررسی شرایط انتصاب مدیران در پست‌های مدیریتی مراکز ورزش دانشگاه‌های تهران. *اقتصاد و بازاریابی ورزشی*، ۱(۴)، ۵۷-۷۲.
- منشگر، مریم و عباسی، اسدالله. (۱۳۹۵). آسیب شناسی و راهکارهای حمایت مدیران از بالندگی و توسعه منابع انسانی. *آموزش و توسعه منابع انسانی*، ۳(۸)، ۲۹-۵۶.
- نوع پسند اصیل، سید محمد؛ ملک اخلاق، اسماعیل و مهروانی، مجید. (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین مدیریت استعداد و عملکرد سازمانی. *پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی*، ۶(۱)، ۳۱-۵۱.
- Abdollahi, B., & Safari, A. (2016). The study of key barriers to the teachers' professional development. *Educational innovations*, 15 (2), 99-134. (Persian)
- Abudi, H., Lotfi Zangeneh Darvish, M., & Kazemian, F. (2014). The relationship between organizational culture and employees' empowerment. *Journal of Research in Human Resource Management*, 6(1), 223-244. (Persian)
- Ahadzie, D. K., Proverbs, D. G., & Olomolaiye, P. (2008). Towards developing competency-based measures for construction project managers: Should contextual behaviors be distinguished from task behaviors? *International Journal of Project Management*, 26, 631-645.
- Alaolmaleki, M., & Yousefi, B. (2002). Cognition & compare of the ways that increase Human Resource Productivity in Semnan University of Medical Sciences. 1st Conference of Resource Management of Hospital, Tehran. (Persian)
- Allahverdi, M., Farahabadi, E., Sajadi, H. (2011). Prioritizing factors effecting on human resources productivity: Viewing of middle class managers in Isfahan University of Medical Sciences-2009. *Journal of Hospital*, 9 (4), 77-85. (Persian)

- Altınöz, M., Çakıroğlu, D., & Çöp, S. (2013). Effects of talent management on organizational trust: A field study. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 99, 843-851.
- Arabbour, A., & Nikpour, A. (2015). The effects of the aspects of talent management on human resource productivity in the public organizations in Kerman. *Journal of Research in Human Resource Management*, 7(1), 159-186. (Persian)
- Arif, M. (2007). Baldrige theory in to practice : A Generic model. *International Journal of Educational Management*, 21 (2), 114-125.
- ASTD. (2014). Annual Review of Workplace Learning and Development Data. American Society for Training and Development.
- Babaian, A., Samani, Y., & Karami, Z. A. (2014). Investigating the relationship between personality characteristics and job performance of employees of the naval officers. *Human Resources Quarterly Naja*, 9 (37), 9-27. (Persian)
- Bahadori, M. K., Teymourzadeh, E., & Mastari Farahani, H. (2013). Factors affecting human resources' productivity in a military health organization. *Journal of Military Medicine*, 15(1), 75-86. (Persian)
- Barratt, M. S., & Moyer, V. A. (2004). Effect of a teaching skills program on faculty skills and confidence. *Ambulatory Pediatrics*, 4(1), 117- 120.
- Groon, D., Mirkamali, S. M., Bazargan, A., & Kharrazi, S. K. (2014). Identifying the factors affecting the development of faculty members of Tehran university. *Training and Development of Human Resources*, 1 (1), 89-115. (Persian)
- Hajikarimi, A. A. & Soltani, M. (2011). Study and analysis of talent management measures: A case study of Iran machinery and industrial equipment industry. *Organizational Culture Management*, 9(23),95-116. (Persian)
- Hassani, D., & Ahmadi, A. (2015). Relationship between organizational culture and professional development of teachers. *Educational Management Innovations*, 4 (40), 7-18. (Persian)
- Ivancevich, J. M. (2007). *Human Resource Management*. New York: Mc GrawHill.
- Kanok, I., Somprach, T., Prasertcharoensuk, T. K. N. (2015). The Impact of organizational culture on teacher learning. *Procedia social and Behavioral sciences*, 186, 1038- 1044.
- Karakaya, A. & Yılmaz, K. (2013). Problem solving approach at organizational development activities: A Research at Karabuk University. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 99, 322-331.
- Kargar, G., Kashkar, S., & Khosravi Rad, B. (2012) Study of the conditions of appointment of managers in management positions of sports centers of Tehran universities. *Economics and marketing in sports*, 1(4), 57-72. (Persian)
- King, H. (2004). Continuing professional development in higher education: What do academics do? GEES Subject Centre, University of Plymouth.
- Megri, Z. (2014). The impact of talent management system on the enterprise performance: A study on a sample of workers in national company of Juice and canned-food Unit MANAA (Batna). *Arab Economic and Business Journal*, 9(2), 156-165

- Menshgar, M., & Abbasi, A. (2016). Pathology and solutions for managers' support in development and human resource development. *Training and Development of Human Resources*, 3 (8), 29-56. (Persian)
- Mohammadi, A. Farahi, A. Soltani M. R. & Tarardipour, Kh. (2015). Designing and explaining the pattern of human resources development of one of the armed forces organizations. *Quarterly Journal of Hum Resources Management Researches*, 7(1), 55-63 (Persian)
- Noh Pasand, S. M., Malek Akhlagh, E., & Mehranani, M. (2014). Relationship between Talent Management and Organizational Performance. *Journal of Research in Human Resource Management*, 6 (1), 31-51. (Persian)
- Sabzloun, H. (2014). The Relationship between Organizational Culture and Participatory Management on the Job Performance of Secondary Teachers in the 1st District 2 of Shiraz, Graduate Degree in Management Education at Islamic Azad University, Marvdasht Branch. (Persian)
- Sadeghi, N. (2002). An approach to the continuing professional development of teachers. *Journal of Psychology and Educational Sciences*, 38 (2), 47-75. (Persian)
- Safae Movahed, S., & Fallahinia, H. (2016). Development of a professional development program for experts and training managers at national Iranian oil company: A qualitative study. *Quarterly Journal of Training & Development of Human Resources*, 3 (8), 97-122. (Persian)
- Sallee, R. E. (2011). Closing the Teaching Gap: Professional Development Programs that Work. ProQuest LLC. 789 East Eisenhower Parkway, PO Box 1346, Ann Arbor, MI 48106.
- Samadi Miirklaee, H., Aghajani, H., & Samadi Miirklaee, H. (2015). Structural equation modeling of relationship between organizational structure and employees' psychological empowerment (An empirical evidence: Babolsar and bahnamir city education and training administration). *A New Approach to Educational Management*, 6 (1), 147-166. (Persian)
- Shahrabi, M. (2004). Study of workshops and in-work trainings and increase the effectiveness of Tehran's industries. *Educational Automotive Industry*, (6), 42-47. (Persian)
- Sharifzadeh, F., & Tiruja, A. (2013). The effect of organizational culture and professional ethics on organizational effectiveness. *Journal of Management of Public Organizations*, 2(1), 7-28. (Persian)
- Shelton, S. T. (2002). Employee, Supervisors, and Empowerment in the public sector: the Role of Employee Trust. Ph.D Dissertation.
- Shirkhrami, J., Dostadi, Z., & Dostami, Y. (2015). Investigating and analyzing the status of human resources in the education of musaic area. *Islamic Humanities Monthly*, 1 (4), 25-40. (Persian)
- Smolen, D. M. (1996) Constraints that nursing program administrator encounter in promoting faculty change and development. *Journal of Professional Nursing*, 12, 91-98.

- Taleghani, Gh. R., Amini, S., Ghafary, A., & Hossein Adousi, H. (2013). An investigation of the relationship between talent management and the performance of faculty members in Esfehan University. *Journal of Public Administration*, 5(3), 83-102. (Persian)
- Tinoca, L., Lee, E., Fletcher, C., Barufaldi, J. P., & Meyer, J. (2004) From professional development for science teachers to student learning in science. Paper presented at the National Association for Research in Science Teaching, Vancouver, BC.
- Vazifedoust, H., Nasiri, M. & Norouzi, A. (2012). Analyzing the relationship between organizational structure and employee empowerment in Eastern Azerbaijan. *Interdisciplinary Journal of Research in Business*, 2(6), 10-24
- Vural, Y., Vardarlier, P., & Aykir, A. (2012). The Effects of Using Talent Management With Performance Evaluation System Over Employee Commitment. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 58, 340-349.
- Zarei Matin, H. (2012). Human resource management. Islamic Propaganda Publishing Center of Qom Seminary. (Persian)

Investigating Factors Affecting Professional Development of High School Teachers in Ardabil: A Qualitative Research with an Emphasis on Focus Group Approach

R. Zirak¹, A. Zahed Babolan², A. Rezaei Sharif³ & M. Moeini Kia⁴

Abstract

The purpose of this applied research was to identify the factors impacting professional development of second-grade high school teachers at Districts I and II of Ardabil Education Administration. From the community of professors, experts and key knowledgeable persons, using the theoretical adequacy of data, 51 persons were selected as the sample. This research was a qualitative research collecting data through the focus group interviewing method. The data was analyzed using content analysis technique (open source, axial, and selective coding). The results indicated that factors impacting the development of teachers include individual factors, including personality traits, incentive of progress, background and attitude, and scientific vigor; organizational factors including organizational culture, managers' roles, performance management system, and educational courses; and economic factors including reward and progress systems, sustenance and material conditions and facilities.

Keywords: Professional development, Focus groups, Qualitative Research

1. Corresponding author: Ph.D. student of Educational Management, University of Mohaghegh Ardabili
rezazrk@yahoo.com

2. Professor, Department of Educational Sciences, University of Mohaghegh Ardabili

3. Assistant Professor, Department of Educational Sciences, University of Mohaghegh Ardabili

4. Associate Professor, Department of Educational Sciences, University of Mohaghegh Ardabili