مدیریت برآموزش سازمانها سال چهاردهم، شماره ۲، تابستان ۱۴۰۴ شماره صفحه ۵۱-۲۵

طراحی و اعتبارسنجی مدل برون‌رفت از تعصب‌گرایی سازمانی از لحاظ آسیب‌شناختی در مدیران مدارس متوسطه

فاطمه نجاتی، دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اصفهان(خوراسگان)، اصفهان، ایران
***الهام کاویانی،** استادیار، گروه علوم تربیتی، واحد کرمانشاه، دانشگاه آزاد اسلامی،کرمانشاه، ایران
رضا پورمیرزای کلهر، استادیار،گروه اورژانس ، دانشکده پیراپزشکی، دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه، کرمانشاه، ایران
فریبا کریمی، دانشیار گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران

چکیده

مطالعه حاضر با هدف طراحی و اعتبارسنجی مدل برون‌رفت از تعصب‌گرایی سازمانی از لحاظ آسیب‌شناختی در مدیران مدارس متوسطه انجام شده است. این مطالعه از نظر هدف یک پژوهش کاربردی-توسعه‌ای است و از نظر شیوه گردآوری داده‌ها یک پژوهش توصیفی است که با رویکرد پیمایش مقطعی انجام گردید. جهت دستیابی به هدف از طرح پژوهش آمیخته اکتشافی استفاده شد. جامعه مشارکت‌کنندگان بخش کیفی شامل خبرگان نظری (اساتید مدیریت آموزشی) و خبرگان تجربی (مدیران مدارس متوسطه) بودند. برای نمونه‌گیری از روش هدفمند استفاده شد و تا رسیدن به اشباع نظری ادامه یافت. در نهایت ۲۱ نفر از خبرگان مشارکت کردند. در بخش کمی نیز از دیدگاه مدیران مدارس متوسطه استفاده شد و اندازه نمونه با فرمول کوکران ۳۸۴ نفر برآورد و نمونه‌گیری بخش کمی با روش خوشه‌ای-تصادفی انجام شد. جهت تحلیل داده‌ها در بخش کیفی از روش داده‌بنیاد با نرم‌افزار Maxqda و در بخش کمی از روش حداقل مربعات جزئی با نرم‌افزار Smart PLS استفاده گردید. یافته‌های پژوهشی نشان داد شرایط علی (تعصب‌های فردی، تعصب‌های اجتماعی و فرهنگ تعصب‌گرایی) بر پدیده محوری (تعصب‌گرایی سازمانی) تاثیر می‌گذارند. تعصب‌گرایی سازمانی به همراه شرایط زمینه‌ای (حرفه‌ای گرایی مدیران مدارس و توانمندسازی مدیران مدارس) و شرایط مداخله‌گر (ساختار بورکراتیک مدارس) بر استراتژی برون‌رفت از تعصب‌گرایی اثر می‌گذارند. در نهایت استراتژی برون‌رفت از تعصب‌گرایی منجر به بهبود عملکرد مدیران، عملکرد مدارس و عملکرد دانش‌آموزان می‌شود.

واژگان کلیدی: تعصب‌گرایی سازمانی، آسیب‌شناختی، مدیران مدارس متوسطه

* نویسنده مسئول: dr.kaviyanii@gmail.com
دریافت مقاله: ۱۴۰۳/۷/۲۹ پذیرش مقاله: ۱۴۰۳/۱۲/۲۰

[Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-29]
[DOI: 10.61882/meo.14.2.25]

Managing Education in Organizations Vol.14/No.2/ Summer 2025 Page 25-51

Designing and validating the model of overcoming pathological organizational prejudice in middle school principals

Fateme nejati, PhD student in educational management, Islamic Azad University, Isfahan branch (Khorasgan), Isfahan, Iran.

*__Elham kavani,__ Assistant Professor, Educational Sciences Department, Kermanshah Branch, Islamic Azad University, Kermanshah, Iran.

Reza pourmirza kalhur, Assistant Professor, Department of emergency medicine, paramedical school, Kermanshah university of medical sciences, Kermanshah, iran

Fariba karimi, Associate Professor of Educational Management, Department of Education and Psychology, Islamic Azad University, Branch Isfahan (Khorasgan), Isfahan, Iran

Abstract

The present study aimed to design and validate a model for overcoming organizational bias from a pathological perspective in secondary school principals. This study is applied-developmental in terms of its purpose and descriptive in terms of its data collection method, which was conducted with a cross-sectional survey approach. To achieve the goal, an exploratory mixed-method design was employed. The qualitative participants included theoretical experts (educational management professors) and practical experts (secondary school principals). Purposeful sampling was used, continuing until theoretical saturation was reached. In the end, 21 experts participated. In the quantitative section, secondary school principals were the target group, and the sample size was estimated at 384 using Cochran's formula. The quantitative sampling was performed through cluster-random sampling. Data analysis in the qualitative section was conducted using the Grounded Theory method with Maxqda software, and in the quantitative section, Partial Least Squares (PLS) regression analysis was carried out using Smart PLS software. The research findings indicated that causal conditions (individual biases, social biases, and the culture of bias) influence the central phenomenon (organizational bias). Organizational bias, along with contextual conditions (professionalism of school principals and empowerment of school principals) and intervening conditions (bureaucratic school structure), impacts the strategy to overcome bias. Ultimately, the strategy for overcoming bias leads to improved performance of principals, schools, and students.

Key words: organizational bias, pathological, high school principals

* Corresponding author: dr.kaviyanii@gmail.com

Receiving Date: 20/10/2024 Acceptance Date: 10/3/2025

[Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-29]

[DOI: 10.61882/meo.14.2.25]

مقدمه

در دوره متوسطه، بخش بزرگی از استعدادهای اختصاصی دانش‌آموزان بروز می‌کند و انتخاب آینده تحصیلی و شغلی در این دوره پایه‌گذاری می‌شود(Boykin et al, 2024). از سوی دیگر به‌علت تحولات دوران نوجوانی کنترل رفتاری دانش‌آموزان با چالش‌های خاص خود همراه است. از این رو در نظام‌های تعلیم و تربیت کشورهای مختلف جهان، مدیریت مدارس متوسطه از اهمیت زیادی دارد. رفتارهای مدیران و شیوه ادارس مدارس می‌تواند با کنترل رفتارهای مخرب و توسعه روابط سازنده، به اثربخشی دوره آموزشی کمک کند (Lipscombe et al, 2023). مدارس متوسطه از جایگاه ویژه و حساسی در جامعاه برخوردار هستند و در صورتی خواهند توانست وظایف و کارکردهای خود را به بهترین وجه ممکن انجام دهاد که سازمان‌های سالم، فعال و پویا باشند. در این میان یکی از مهم‌ترین مولفه‌ها و بازیگران کلیدی، مدیران این مدارس هستند (Davari et al, 2023).یکی از مهم‌ترین مهارت‌های مدیران متوسطه، مدیریت احساسات و مهارت‌های رفتارهای آنها است. رفتار مدیران، شرایطی را ایجاد می‌کند که بسترساز رابطه معنوی و عاطفی میان مدیران، دانش‌آموزان و معلمین خواهد شد. نتیجه آن نیز در بهبود فرایند یاددهی–یادگیری در تعامل با دانش‌آموزان در فعالیت‌های فردی و گروهی نمایان خواهد شد(Badri Ghare Gheshlaghi et al, 2023). مدیران نقش کلیدی در مدارس متوسطه دارند لذا نیازمند مهارت‌های والای رهبری برای تحقق اهداف آموزشی و فرهنگی در مدرسه می‌باشند. رفتارهای مدیران هم از جنبه مثبت و هم از جنبه منفی می‌تواند اثرات بسیار گسترده‌ای در مدارس برجای گذارد. از جمله رفتارهای سمی مدیریتی که نقش بسیار مخربی در مدارس متوسطه برجای می‌گذارد، تعصب‌گرایی مدیران است (Rahmani & Ghanbari, 2024). تعصب‌گرایی صرفا یک موضوع اقتصادی، اجتماعی یا سیاسی نیست و تنها مربوط به نگرش‌ها و رفتار فردی نمی‌شود بلکه پدیده‌ای تاریخی و فرهنگی است که از تفاوت‌های قومی، نژادی، مذهبی و سیاسی نشات گرفته و از بدو پیدایش وارد فضای سازمانی شده است (Szanto, 2022). با این وجود این مفهوم یکی از مسائل سازمانی است که در ادبیات سازمان و مدیریت مورد توجه کمتری قرار گرفته است. این مفهوم زیرمجموعه‌ای از رفتار سازمانی است که در آن افراد فارغ از هنجارهای مرسوم و شرح وظایف شغلی معمول رفتارهایی فردی یا گروهی را از خود بروز می‌دهند و بسیار هم بر آن پافشاری و اصرار دارند .مهم‌ترین مساله در مدیریت رفتارهای متعصبانه در سازمان نیز مقاومت بسیار زیاد افراد روی تعصبات شخصی است که برون‌رفت از آن را با دشواری‌های زیادی همراه می‌کند. در بسیاری موارد کوشش برای حذف رفتارهای متعصبانه نتیجه معکوس دارد و افراد وقتی احساس می‌کنند که این جنبه‌های رفتاری در آنها مورد تحریک قرار گرفته، با قدرت بیشتری روی رویکردهای متعصبانه خود پافشاری و الحاح می‌کنند (Gollwitzer et al, 2023). البته تعصب‌گرایی سازمانی همواره نیز جنبه منفی ندارد و گاه متضمن معانی مثبتی است و در این

[Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-29]

[DOI: 10.61882/meo.14.2.25]

حالت معادل با تعهد سازمانی از آن یاد می‌شود. همچنین اگر که افراد نسبت مفاهیمی مانند سخت‌کوشی، وفاداری به سازمان، درستی در انجام وظیفه، اخلاق‌مداری و مواردی مانند این اصرار داشته باشند، دستاوردهای بسیار مثبتی را نیز به همراه خواهد داشت. تا آنجا که جان ایروینگ[1] معتقد است «عادات خوب ارزش تعصب داشتن را دارند» (Katsafanas, 2022). با این وجود مفهوم تعصب‌گرایی بیشتر جنبه منفی دارد و متضمن اصرار و پافشاری فرد یا گروهی از افراد بر قواعد و اصول رفتاری است که در شرح شغلی و هنجارهای مکتوب یا عرفی سازمان گنجانده نشده است. برای همین برون‌رفت از تعصب‌گرایی یکی از مسائل مدیریتی در سازمان‌ها است و مدیران می‌کوشند با این پدیده در سازمان مقابله کنند (Hummler & Schiesser, 2023). پدیده تعصب‌گرایی در نظام آموزشی نیز وجود دارد و یکی از بزرگترین آسیب‌هایی که می‌تواند به همراه داشته باشد در مدارس است. سنین کودکی و نوجوانی زمانی است که بسیاری رفتارها در افراد نهادینه می‌شود بنابراین مدیریت مواجهه با این پدیده در مدارس و نظام آموزشی امری بسیار حیاتی و خطیر است (Zembylas, 2022).

واژه تعصب از لفظ «عصب» گرفته شده و به معنا و مفهوم آن است که شخص نسبت به چیزی واکنش‌های عاطفی و احساسی به‌دور از هرگونه معیار عقلانی و عقلایی داشته باشد. در حقیقت تعصب، احساسی نیرومند، عاطفی و شدید است که برگرته از وابستگی شدید به امری می‌باشد.(Akbarnejad et al, 2020). نخستین پژوهش روانشناختی انجام شده در مورد تعصب در سال ۱۹۲۵ در زمینه نژادپرستی انجام شد. پس از آن در دهه‌های ۱۹۳۰ و ۱۹۴۰ این مفهوم بیشتر مورد توجه قرار گرفت. در سال ۱۹۵۴، گوردون آلپورت در اثر کلاسیک خود به نام «طبیعت تعصب» تعصب را به تفکر مقوله‌ای پیوند داد. در دهه ۱۹۹۰ و پس از آن در هزاره سوم، تعصب‌گرایی سازمانی به یک مفهوم فراگیر در سازمان‌ها و مجامع آکادمیک مبدل شد.(Quaia & Vernuccio, 2022) . تعصب به عنوان یک رفتار خارج از اعتدال به شکل پوششی بر عقل و شخصیت افراد قرار می‌گیرد و تصویری برخلاف واقعیت را در برابر فرد قرار دهد. تعصب شکلی پیشرفته ممکن است منجر به رفتارهای انحرافی در بین کارکنان شود.(Tietjen, 2023). بیشتر تعاریف با دیدگاه منفی انجام شده‌اند اما از دیدگاه مثبت، تعصب‌گرایی در سازمان می‌تواند نشانگر تعهد و تعلق بالای اعضاء به سازمان، گروه کاری، شغل و سازمان باشد. این مفهوم در سازمان مبین حالتی در افراد سازمان است که به دور از معیارهای معمول، وظایف مقرر و عادی محوله و با بیش از توان معمول، در جهت دستیابی به اهداف سازمانی، فعالیت نمایند. تعصب‌گرایی در سازمان به عنوان یک نگرش می‌تواند در به حداکثر رساندن بهره‌وری سازمانی نقش مهمی را داشته باشد.(Ziaei Boukani et al, 2020).

[1] John Irving

[Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-29]

[DOI: 10.61882/meo.14.2.25]

آموزش متوسطه یکی از مراحل سه‌گانه آموزش همگانی است که معمولاً شامل آموزش‌هایی است که پس از آموزش ابتدایی و پیش از آموزش عالی به دانش‌آموزان ارائه می‌شود.(Anderson & Taner, 2023) . در ایران، دانش‌آموزان پس از گذراندن مقاطع دبستان وارد دوره جدیدی به نام متوسطه دوره اول یا دبیرستان دوره اول می‌شوند. متوسطه دوره اول در نظام آموزشی جدید به وجود آمده‌است. متوسطه دوره اول شامل سه‌پایه تحصیلی هفتم، هشتم، نهم می‌شود. متوسطه دوره دوم پس از دوره اول آغاز می‌شود و شامل سه‌پایه تحصیلی دهم، یازدهم، دوازدهم است .(Karimi et al, 2022) . در نظام آموزشی امروز نقش مدیران دوره متوسطه بسیار حیاتی است و بررسی ویژگی‌های رفتاری آنها باید مورد دقت و واکاوی قرار گیرد.(Adibi et al, 2023) . دانش‌آموزان دوران متوسطه روحیات و ویژگی‌های خاص خودشان را دارند. آنها اغلب با پیشینه‌های فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی و خانوادگی متفاوت در کنار هم در یک مدرسه قرار داده می‌شوند. مبرهن است که هر کدام از این نوجوانان توانایی‌ها، قابلیت‌ها و ویژگی‌های رفتاری منحصر به فرد خود را دارا هستند. نیازها و انتظارات و همچنین شیوه‌های یادگیری آنها نیز بسیار متنوع و گسترده است. ناگفته پیداست که مدیریت مطلوب و اثربخش کلاس‌های درس با چنین فراگیرانی فقط از عهده مدیران متخصص و مجرب برمی آید.(Emmer et al, 2021) .

براساس مطالعات اخیر، یافته‌های پژوهش (Rahmani & Ghanbari, 2024).نشان می‌دهد رهبری سمی مدیران مدارس متوسطه از طریق بدبینی سازمانی بر ترومای سازمانی مدارس اثرگذار است و سلامت روانی کارکنان را به خطر می‌اندازند. (Davari et al, 2023) با بررسی عوامل مؤثر بر توسعه رهبری معنوی مدیران مدارس متوسطه پیامدهای اصلی آن را نوع‌دوستی، ایمان، اخلاص، معادگرایی، توکل، چشم‌انداز، تعهد، بازخورد عملکرد و جذابیت کار قلمداد کردند. براساس پژوهش(Badri Ghare Gheshlaghi et al, 2023) رفتار مدیران مدارس متوسطه بر همدلی عاطفی، خودمدیریتی، توانمندسازی روانشناختی، مسئولیت‌پذیری و توسعه کارآفرینی تاثیر دارد. یافته‌های پژوهش (Mousavi et al, 2021) نشان‌دهنده آن است که رفتار فرقه‌گرایانه و تعصب سازمانی جدایی از اجتماع، برخورداری از ارزش‌ها و نگرش‌های متفاوت، تعصب، حب و ریاست، بی‌تفاوتی و راحت‌طلبی به‌عنوان مهم‌ترین پیشایندها و عوامل به‌وجودآورنده رفتار فرقه‌گرایانه سازمانی است.

مطالعه (Ziaei Boukani et al, 2020) نشان داد که برنامه‌محور بودن فعالیت‌های سازمان، انسانی دوستی در برابر نیازهای کارکنان، استخدام و جذب هدفمند نیرو، رهبری محوری در سازمان و آموزش محور بودن و توانمندسازی مستمر کارکنان از دستاوردهای تعصب‌گرایی مثبت سازمانی است. یافته‌های تحقیق (Akbarnejad et al, 2019) نشان می‌دهد که قومیت گرایی در دانشگاه اسلامی نه تنها در سرنوشت دانشگاه تأثیر دارد و نظام دانشگاه اسلامی را مختل می سازد؛ بلکه در سرنوشت کشور نیز تأثیر مستقیم می گذارد و باعث عدم رشد و پیشرفت کشور خواهد شد.

[Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-29]

[DOI: 10.61882/meo.14.2.25]

در مطالعات خارج از کشور نیز مطالعات اندکی درخصوص تعصب‌گرایی سازمانی به شرح ذیل انجام شده است:

.(Kang & Daniels, 2024) مطالعه‌ای تحت عنوان آیا می توان تعصب‌های تصمیم گیری کارکنان در سازمان را از بین برد؟ انجام دادند. نتایج نشان داد که اگرچه سوگیری‌های تصمیم‌گیری کارگران را می‌توان در نهایت با تجربه از بین برد، این فرآیند یادگیری بسیار کند است. هر ساعت تجربه، تعصبات منابع انسانی را فقط ۰.۰۷٪ کاهش می‌دهد. در نتیجه، بیش از ۱۲۰۰ ساعت تجربه برای از بین بردن کامل تعصبات منابع انسانی نیاز است – اما متأسفانه، کمتر از ۱٪ از منابع انسانی تا به حال به این میزان تجربه دست می یابند. بنابراین، در حالی که تجربه می تواند به تدریج کاهش یابد و در نهایت تعصبات تصمیم گیری منابع انسانی را از بین ببرد، این فرآیند یادگیری به قدری آهسته اتفاق می افتد که بیش از ۹۹٪ از منابع انسانی هرگز آن مقدار عظیمی از تجربه را که برای از بین بردن تعصبات لازم است، به دست نمی آورند.

(Thelen et al, 2023) مطالعه‌ای با عنوان تأثیر زبان انگیزشی سرپرستان بر تعصب کارکنان با توجه به نقش میانجی شرایط روانی انجام دادند. نتایج پژوهش نشان داد که زبان انگیزشی هم به شکل مستقیم و هم از طریق شرایط روانی تاثیر مثبتی بر تعصب کارکنان دارد. .(Zhang et al, 2022) مطالعه‌ای با عنوان تاثیر سبک رهبری اخلاقی بر هواخواهی کارکنان و با توجه به نقش میانجی عدالت سازمانی انجام دادند. نتایج نشان داد که سبک رهبری اخلاقی تاثیر مثبتی بر هواخواهی کارکنان کارکنان داشته و عدالت سازمانی نقش میانجی را در این رابطه ایفا می‌کند. .(Maharani et al, 2021) مطالعه‌ای تحت عنوان تحلیلی بر اجرای راهبردهای مشاوره مدارس اسلامی در اندونزی برای پرهیز از تعصب انجام دادند. از نتایج تحقیق بر اساس تکمیل پرسشنامه می توان نتیجه گرفت که اشکال تعصب تحت تأثیر فقدان دیدگاه علمی در جامعه، تأثیر حلقه دوستان آنها و تأثیر مکانیسم های سازمانی مدرسه که دانش آموزان دارند ایجاد شده و اعمال پیشگیری از تعصب در محیط مدرسه اسلامی با رویکرد راهنمایی مشاوره قابل انجام است.

بررسی و مرور پیشینه پژوهش نشان می‌دهد در مطالعات پیشین کمابیش به رفتار مدیران مدارس متوسطه پرداخته شده است اما تاکنون پژوهشی پیرامون تعصب‌گرایی در میان مدیران مدارس انجام نشده است. اساساً مفهوم تعصب‌گرایی سازمانی در ادبیات پژوهش بسیار محدود و این محدودیت سبب می‌شود تا نتوان از طریق مرور سیستماتیک مطالعات به شناخت درست سازه تعصب‌گرایی سازمانی دست پیدا کرد. از این‌رو در ادامه با رویکردی اکتشافی کوشش خواهد شد ضمن شناخت سازه‌های زیربنایی تعصب‌گرایی سازمانی، الگوی روابط میان سازه‌ها شناسایی و اعتبارسنجی شود.

در مجموع می‌توان گفت نوع رفتار و شیوه اندیشه مدیران در مدارس متوسط بر عملکرد آموزگاران، ارتباط دانش‌آموزان با مدرسه، تغییرات رفتاری، عملکرد یاددهی–یادگیری و به‌تبع آن دستاوردهای آموزشی و

[Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-29]

[DOI: 10.61882/meo.14.2.25]

پرورشی مدارس متوسطه تاثیرگذار است. در این میان تعصب‌گرایی مدیران مدارس مقوله‌ای است که می‌تواند رفتارهای مثبت و سازنده مدیران را نیز تحت‌تاثیر قرار دهد و پیامدهای نظام آموزشی مدارس را تحت‌تاثیر خود قرار دهد. از آنجا که ایران کشوری متکثر از منظر قومی، نژادی، مذهبی و سیاسی است، تعصب‌گرایی یکی از ویژگی‌های درونی و نهادی بسیاری از مدیران است. در این راستا برون‌رفت از تعصب‌گرایی سازمانی یک ابزار توانمند برای جلوگیری از پیامدهای مخرب رفتاری مدیران است و با استعانت از آن، ظرفیت سترگی برای بهبود عملکرد رفتاری و تحصیلی دانش‌آموزان آزاد می‌شود. این مساله از منظر سلبی نیز حائز اهمیت است چرا که انفعال در برابر پدیده تعصب‌گرایی سبب ایجاد افتراق و ناهمسویی در میان مدیران و آموزگاران مدارس به دلایلی غیرکاری می‌شود و هدر رفت سرمایه‌گذاری آموزشی در مدارس را به همراه خواهد داشت. به همین دلیل ارائه مدل برون‌رفت از تعصب‌گرایی سازمانی از لحاظ آسیب‌شناختی در مدیران مدارس متوسطه بسیار کلیدی و کاربردی است. این مساله به‌لحاظ نظری و آکادمیک نیز جایگاه ویژه‌ای دارد از منظر پژوهشی و آکادمیک نیز این مساله حائز اهمیت است و شمار زیاد مطالعات در زمینه رفتار مدیران مدارس انجام شده گواه بر این مدعاست. با این وجود شکاف اساسی از منظر پژوهشی آن است که در مطالعات انجام شده که مقوله «تعصب‌گرایی سازمانی» کمتر مورد مطالعه قرار گرفته‌اند. پژوهشی کاربردی که این تعصب‌گرایی را در فضای مدارس کشور، نظم و نسج دهد از دیدگاه پژوهشگران مغفول مانده است. بنابراین مطالعه حاضر با هدف رفع این شکاف پژوهشی انجام شد. هم‌افزایی نظری و سهم پژوهش حاضر در دانش‌افزایی، شناخت سازه‌های زیربنایی آسیب‌شناختی جهت برون‌رفت از تعصب‌گرایی سازمانی آنها به‌صورت تخصصی در مدیران مدارس متوسطه است. مطالعه حاضر به این پرسش کلیدی پاسخ می‌دهد که مدل برون‌رفت از تعصب‌گرایی سازمانی از لحاظ آسیب‌شناختی در مدیران مدارس متوسطه چگونه است؟

روش‌شناسی پژوهش

این مطالعه یک پژوهش کاربردی-توسعه‌ای است که با هدف طراحی و اعتبارسنجی مدل برون‌رفت از تعصب‌گرایی سازمانی از لحاظ آسیب‌شناختی در مدیران مدارس متوسطه انجام شد. براساس شیوه گردآوری داده‌ها نیز یک پژوهش غیرآزمایشی (توصیفی) است که با روش پیمایشی-مقطعی صورت گرفت. در راستای نیل به هدف پژوهش از طرح پژوهش آمیخته اکتشافی استفاده گردید.

جامعه مشارکت‌کنندگان بخش کیفی شامل خبرگان نظری (اساتید مدیریت آموزشی) و خبرگان تجربی (مدیران مدیران مدارس متوسطه) است. براساس دیدگاه Miller et al (2010) از پنج معیار کلیدی بودن، سرشناس بودن، دانش نظری، تنوع، انگیزه مشارکت برای انتخاب مشارکت‌کنندگان استفاده شد. برای انتخاب نمونه از روش نمونه‌گیری نظری استفاده شد که براساس دیدگاه (Glaser et al (2017 روش

[Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-29]

[DOI: 10.61882/meo.14.2.25]

مناسبی برای تعیین حجم نمونه در روش گراندد تئوری است. کدگذاری در کل فرایند تحلیل صورت گرفت و تعریف شد یعنی پس از هر مصاحبه کدگذاری انجام شد و جریان تجزیه‌وتحلیل با اضافه شدن هر مصاحبه به همین ترتیب تکرار شد. این فرایند تا رسیدن به اشباع نظری ادامه یافت و پس از مصاحبه هجدهم، تکرار در نتایج حاصل شد. یعنی تحلیل داده‌ها به کدها و سازه‌های جدیدی منتهی نشد با این وجود برای اجتناب از اشباع نظری کاذب، ۳ مصاحبه دیگر نیز صورت گرفت و در نهایت ۲۱ مصاحبه با خبرگان انجام شد.

جامعه آماری بخش کمی شامل مدیران مدارس متوسطه کشور است. حجم نمونه با فرمول کوکران برای جوامع نامعین و بزرگ ۳۸۴ نفر برآورد شد. برای نمونه‌گیری از روش خوشه‌ای-تصادفی ساده استفاده گردید.

ابزار گردآوری داده‌ها در بخش کیفی مصاحبه نیمه‌ساختاریافته بود. مصاحبه شامل ۶ پرسش اولیه بوده و پیش‌بینی شد که در صورت لزوم پرسش‌های دیگری نیز انجام شود. در بخش کمی نیز از پرسشنامه محقق‌ساخته استفاده شد. پرسشنامه پژوهش براساس نتایج تحلیل کیفی شامل ۱۱ سازه اصلی و ۷۱ گویه با طیف لیکرت طراحی شد.

روایی بخش کیفی براساس پیشنهاد لینکلن و گوبا[۱]، با استفاده از چهار معیار اعتبارپذیری، انتقال‌پذیری، تاییدپذیری و اطمینان‌پذیری از دیدگاه داوران ارزیابی و تایید شد. برای بررسی پایایی بخش کیفی و کدگذاری مصاحبه‌های انجام شده از روش پیشنهادی هولستی[۲] استفاده شد. کدگذاری دو بار انجام گرفت و «درصد توافق مشاهده‌شده[۳]» در این روش ۰/۷۰۵ بدست آمده است که از ۰/۶ بیشتر است بنابراین تحلیل کیفی از اعتبار کافی برخوردار است. برای سنجش اعتبار پرسشنامه از روایی صوری (نظرخواهی از خبرگان) استفاده شد و اعتبار آن تایید گردید. همچنین آلفای کرونباخ کلی پرسشنامه در یک مطالعه مقدماتی ۰/۸۱۴ بدست آمد. پس از توزیع پرسشنامه در نمونه منتخب روایی پرسشنامه با سه روش روایی سازه (مدل بیرونی)، روایی همگرا (AVE) و روایی واگرا بررسی شد. مقدار AVE برای تمامی متغیرهای باید بزرگتر از ۰/۵ باشد. برای برآورد پایایی نیز پایایی ترکیبی (CR) و ضریب آلفای کرونباخ هر یک از عوامل محاسبه شده است. میزان پایایی ترکیبی و آلفای کرونباخ تمامی ابعاد باید بزرگتر از ۰/۷ باشد.(Azar & Gholamzadeh, 2022). نتایج مربوط به هر یک از این شاخص‌ها در برازش بیرونی مدل ارائه شد.

---

۱ Guba & Lincoln

۲ Holsti

۳ Percentage of Agreement Observation, PAO

[Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-29]

[DOI: 10.61882/meo.14.2.25]

برای تجزیه‌وتحلیل داده در بخش کیفی از روش گراندد تئوری داده‌بنیاد و نرم‌افزار Maxqda استفاده شد. در بخش کمی نیز از روش حداقل مربعات جزئی و نرم‌افزار Smart PLS استفاده گردید.

یافته‌ها

در بخش کیفی ۲۱ نفر شامل ۶ نفر از اساتید مدیریت آموزشی و ۱۵ از مدیران مدارس متوسطه مشارکت کردند. از منظر جنسیت ۱۴ نفر مرد و ۷ نفر زن بودند. از منظر سنی ۱ نفر کمتر از ۴۰ سال، ۱۱ نفر بین ۴۰ تا ۵۰ سال و ۹ نفر ۵۰ سال و بیشتر سن داشتند. از منظر تحصیلات ۵ نفر کارشناسی ارشد و ۱۶ نفر دکتری داشتند. از منظر سابقه کاری ۸ نفر بین ۱۵ تا ۲۰ سال و ۱۳ نفر بیش از ۲۰ سال سابقه‌کاری داشتند.

در بخش کمی این مطالعه از دیدگاه ۳۸۴ نفر استفاده شد. از منظر جنسیت ۱۹۵ نفر (۵۰٪) مرد و ۱۸۹ نفر (۴۹٪) زن بودند.از منظر سنی ۱۱۲ نفر (۲۹٪) کمتر از ۳۵ سال، ۱۷۹ نفر (۴۶٪) ۳۵ تا ۴۵ سال و ۹۳ نفر (۲۴٪) ۴۵ سال و بیشتر سن داشتند.از منظر تحصیلات ۱۱۷ نفر (۳۰٪) کارشناسی، ۲۰۹ نفر (۵۴٪) کارشناسی ارشد، ۵۸ نفر (۱۵٪) دکتری داشتند.از منظر سابقه‌کاری ۸۷ نفر (۲۲٪) کمتر از ۱۰ سال، ۱۲۹ نفر (۳۳٪) ۱۰ تا ۱۵ سال، ۱۰۶ نفر (۲۷٪) ۱۵ تا ۲۰ سال و ۶۲ نفر (۱۶٪) بیش از ۲۰ سال سابقه‌کاری داشتند.

جهت تبیین مدل برون‌رفت از تعصب‌گرایی سازمانی از لحاظ آسیب‌شناختی در مدیران مدارس متوسطه ، مصاحبه‌های تخصصی و نیم‌ساخت‌یافته با اساتید دانشگاهی و مدیران مدیران مدارس متوسطه صورت گرفت. تحلیل مصاحبه‌ها در نرم‌افزار MaxQDA با روش تحلیل کیفی داده بنیاد براساس رویکرد نظام‌مند Strauss & Corbin (1998) شامل کدگذاری باز، محوری و انتخابی صورت گرفت.

گام نخست) کدگذاری باز: برای این منظور متن مصاحبه‌ها چندین بار مطالعه و مرور شد. سپس داده‌ها به واحدهای معنایی در قالب جملات و پاراگراف‌های مرتبط با معنای اصلی شکسته شد. واحدهای معنایی نیز چندین بار مرور و سپس کدهای مناسب هر واحد معنایی نوشته و کدها براساس تشابه معنایی طبقه‌بندی شد. جریان تجزیه‌وتحلیل با اضافه شدن هر مصاحبه به همین ترتیب تکرار شد. متن مصاحبه‌ها که پیش از آن به صورت فایل متن وارد نرم افزار شود بارها موردمطالعه قرار گرفت و اشتباهات املایی آن تصحیح گردید سپس در محیط نرم‌افزار MaxQDA بررسی و نکات کلیدی مصاحبه‌ها، کدگذاری گردید. در مرحله کدگذاری باز ابتدا ۳۴۲ کد شناسایی گردید که کدهای تکراری حذف و مترادف تلفیق شدند و در نهایت ۷۱ کد باز شناسایی شد.

گام دو) کدگذاری محوری: کدگذاری محوری، فرایند دسته‌بندی کدهای باز در قالب سازه‌های بزرگتر است. در این مطالعه پدیده محوری «تعصب‌گرایی سازمانی» است و کوشش شد تا کدهای باز در قالب

[Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-29]

[DOI: 10.61882/meo.14.2.25]

سازه‌هایی بزرگتر و معنادار، با نگاهی آسیب‌شناسانه دسته‌بندی شوند. پیامد مورد انتظار نیز بهبود عملکرد مدارس متوسطه است که در عملکرد فردی مدیران و دانش‌آموزان قابل دسته‌بندی هستند.

گام سه) کدگذاری گزینشی: براساس رویکرد نظام‌مند در گراندد‌تئوری، در پایان سازه‌های شناسایی شده در بخش کدگذاری محوری در قالب عوامل علّی، زمینه‌ای، مداخله‌گر، محوری، راهبردی و پیامدی تنظیم شدند. در نهایت با روش نظام‌مند به ۶ کد گزینشی، ۱۱ کد محوری و ۷۱ کد باز دست پیدا شد. کدهای مدل برون‌رفت از تعصب‌گرایی سازمانی از لحاظ آسیب‌شناختی در مدیران مدارس متوسطه در جدول ۱ ارائه شده است.

جدول ۱- کدهای مدل برون‌رفت از تعصب‌گرایی سازمانی از لحاظ آسیب‌شناختی در مدیران مدارس متوسطه

کدگذاری گزینشی	کدگذاری محوری	کدگذاری باز	فراوانی	مصاحبه‌شونده
شرایط علی	تعصب‌های فردی	روحیه ذاتی تعصب‌گرایی و متعصب بودن مدیران مدارس	۹	۲۰,۷,۱۵,۱۷,۱,۹,۱۸, ۱۵,۱۷,۴
		گرایش درونی مدیران به تصمیم‌گیری مبتنی بر تعصب	۷	۸,۶,۱۳,۲,۱۶,۲۰,۲,۱ ۶
		باور مدیران به تعصبات از پیش آموخته‌شده	۹	۹,۲۰,۱۶,۹,۱۰,۲۰,۱ ۷,۹,۱۰,۱۰,۳
		لذت ادراک‌شده از تصمیم‌های مبتنی بر تعصب	۷	۸,۵,۱۷,۱۸,۷,۴,۵,۶
		ناآگاهی مدیران از میزان تعصب‌گرایی خویشتن	۹	۱۳,۱۸,۵,۸,۹,۲۰,۱۹, ۵,۸,۹,۲۱
		احساس سودمندی از تصمیم‌های متعصبانه	۹	۱۵,۱۱,۱۰,۲۱,۱۹,۳, ۶,۱۱,۱۰,۱۲,۴
	تعصب‌های اجتماعی	تعصب‌گرایی به عنوان یک ارزش در جامعه	۱۰	۱,۱۹,۱۳,۱,۱۴,۲۱,۱, ۱۲,۱,۱۴,۴
		تعصب‌های قومی و قبیله‌ای جامعه	۹	۱۹,۲۱,۱۷,۳,۲۱,۱۳, ۶,۱۷,۳,۱۲
		فشارهای اجتماعی در جهت تقویت تعصب‌گرایی	۶	۶,۲,۱,۴,۷,۱,۱۱

[Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-29]

[DOI: 10.61882/meo.14.2.25]

		طرد اجتماعی افراد با تعصب کمتر	۶	۱۰,۱۴,۷,۱۳,۱۸,۷,۴
		وجود تعصبات کور و اشتباه در جامعه	۷	۳,۱۵,۴,۶,۴,۲۱,۶,۱۵,۲
		پیوند تعصب‌گرایی با تار و پود اجتماع	۷	۱۷,۲۰,۱۸,۲,۲۰,۳,۱,۸,۱۴
	فرهنگ تعصب‌گرایی مدارس	ارزش‌های تشویق کننده تعصب‌گرایی	۹	۱۰,۲۱,۴,۷,۹,۱۹,۹,۱,۸,۷,۱۰,۲
		باورها و اعتقادات سازمانی به تعصب‌گرایی	۷	۱۶,۲۱,۵,۱۷,۱۶,۱,۱,۷,۱۰,۱۷
		جو و اتمسفر تشویق‌کننده تعصب‌گرایی	۶	۱۱,۲۰,۲,۷,۱۱,۲,۶
		روحیه تعصب‌گرایی در سازمان	۵	۳,۳,۱۴,۷,۹,۲
		هنجارهای پذیرفته شده تعصب‌گرایی در سازمان	۷	۷,۱۱,۱۷,۱۷,۱,۱۳,۱,۱
شرایط زمینه‌ای	توانمندسازی مدیران مدارس	احساس معنی‌داری در شغل مدیران مدارس	۶	۵,۶,۲۰,۱,۱۲,۱,۱۷
		احساس شایستگی در شغل	۱۱	۱۷,۶,۵,۵,۲,۱۷,۱۷,۱,۱,۲۱,۵,۲,۲۰,۱۱
		احساس داشتن حق انتخاب	۷	۲۰,۶,۱۹,۱۳,۹,۲,۶,۲,۰
		احساس مؤثر بودن	۸	۸,۱۲,۳,۱۵,۱۰,۲۰,۱,۱,۳,۱۴
		احساس مشارکت با دیگران	۹	۱۵,۱۹,۸,۸,۱۶,۶,۱۸,۸,۸,۱۲
		افزایش دانش تخصصی مدیران مدارس	۸	۱۹,۲۰,۱۴,۲,۱۳,۱۴,۱۴,۲,۱۹
		افزایش مهارت‌های تخصصی مدیران مدارس	۸	۱۶,۱۶,۱۶,۲,۲۰,۲,۱,۶,۱۶,۱۷,۱۸
		افزایش توانمندی مدیریتی	۹	۱۸,۳,۱۴,۱۷,۱,۱۶,۸,۱۴,۱۷,۱۲,۱۷
	حرفه‌ای گرایی مدیران	انتخاب و گزینش مدیران مدارس براساس میزان شایستگی	۵	۱۲,۱۵,۱۵,۲۰,۱۵,۹,۱
		آموزش و توسعه مهارت‌های حرفه‌ای مدیران	۱۰	۱۱,۲۱,۱۳,۱۲,۱۴,۱۰

[Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-29]

[DOI: 10.61882/meo.14.2.25]

	مدارس			۷,۱۰,۱۳,۱۲,۲۰,۱۵,
		ارزیابی عملکرد مدیران مدارس براساس استانداردهای حرفه‌ای	۷	۷,۱۱,۷,۱۸,۱۵,۱۷,۷,۱۵
		استانداردها و قواعد روشن مدیریت حرفه‌ای مدارس	۵	۸,۹,۹,۱۹,۹,۲۰,۶
		بهبود مستمر مهارت‌های حرفه‌ای مدیران	۷	۱۵,۷,۹,۲۰,۱۳,۷,۹,۶
		مدیریت استعداد و جانشین‌پروری حرفه‌ای	۱۰	۱۶,۶,۷,۱۴,۱۷,۱۴,۱ ۱,۸,۱۴,۱۷,۲,۱۵
شرایط مداخله‌گر	ساختار بوروکراتیک مدارس	ساختار سلسله‌مراتبی و سنتی مدیریت مدارس	۷	۱۳,۱۴,۹,۲۱,۱۱,۲۱, ۲۱,۸,۲۰
		تعارض و ابهام در نقش مدیران و کارکنان	۸	۱۸,۴,۱۶,۱,۱۵,۱۶,۴, ۱۶,۲۰,۱۸
		ساختارهای غیرمنعطف و ناکارآمد مدارس	۷	۱۱,۳,۲,۷,۱,۳,۷,۱۸, ۳
		انتخاب مدیران براساس روابط و تعصب‌ها	۴	۱۵,۱۶,۱۰,۲۰,۲,۱۵
		عدم بازنگری در ساختارهای عمودی نظام آموزش و پرورش	۵	۲۰,۱۹,۱۵,۳,۱۹,۹
		فقدان ساختارهای مشارکتی در مدارس	۹	۶,۳,۱۵,۱۶,۱۵,۱۴,۲, ۱۶,۱۵,۸,۱۶
		نظام دستوری و بالا به پایین مدیریت مدارس	۹	۱۹,۱۲,۱۳,۱۱,۱۴,۷, ۷,۱۱,۱۴,۱۶,۲۰
پدیده محوری	تعصب‌گرایی سازمانی	تصمیم‌گیری براساس تعصب‌گرایی	۹	۲۱,۸,۱۶,۴,۲۱,۴,۴,۱ ۴,۱۹,
		ارتقا و پاداش براساس میزان تعصب‌گرایی	۹	۱۴,۱۰,۱۶,۱۵,۵,۱۶, ۸,۱۶,۱۵,۲,۲۰
		جایگزینی شایسته‌سالاری با تعصب‌گرایی	۹	۲,۸,۱۵,۱۸,۷,۱۱,۸,۱ ۵,۱۸
		چشم‌پوشی از مسائل و مشکلات براساس تعصبات	۵	۱۲,۳,۱۱,۸,۴,۱۳
		عدم پاسخگویی مناسب به سوالات و ابهامات کارکنان	۷	۵,۱۲,۱۰,۲,۱۸,۲,۱۰
		عدم ارائه اطلاعات مورد نیاز به ذینفعان کلیدی	۹	۷,۹,۹,۱۴,۷,۱۴,۳,۹,

[Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-29]

[DOI: 10.61882/meo.14.2.25]

				۱۴,۱,۹
		مشخص نبودن رویه‌های کاری	۸	۲۱,۱۰,۶,۱۳,۱۰,۱,۱ ۲,۱۳,۹,۹
		وجود سیستم رابطه‌ای به جای ضابطه‌ای	۷	۱,۷,۹,۲۱,۲۱,۵,۲۱,۵
راهبردها و اقدامات	استراتژی برون‌رفت از تعصب‌گرایی	چشم‌انداز روشن برون‌رفت از تعصب‌گرایی	۱۰	۶,۱۹,۱۶,۱۷,۱,۹,۱۵, ۱۹,۱۷,۱,۱۶
		ماموریت‌های معین در راستای برون‌رفت از تعصب‌گرایی	۱۰	۱۴,۱۲,۳,۱۰,۱۱,۲,۵, ۷,۳,۱۰,۲
		هدف‌گذاری بلندمدت برون‌رفت از تعصب‌گرایی	۶	۷,۳,۱۷,۱۰,۴,۱۷
		استراتژی مشخص در راستای هدف‌های بلندمدت	۵	۱۹,۱۷,۹,۲۰,۱۸,۱۶, ۱۱
		هدف‌گذاری کوتاه‌مدت برون‌رفت از تعصب‌گرایی	۷	۱۷,۲,۳,۲,۸,۲,۳,۱۵, ۱
		خط‌مشی‌های اجرایی هدف‌های کوتاه‌مدت	۹	۱۵,۱۷,۱۲,۱۸,۱۳,۷, ۲۰,۱۸,۱۳,۱۲,۲۱
		ارائه روندها و رویه‌های اجرایی برون‌رفت از تعصب‌گرایی	۵	۲۱,۱,۲۱,۱۷,۲۱,۲
		تدوین و ابلاغ قوانین و مقررات اجرایی برون‌رفت از تعصب‌گرایی	۸	۲,۲۱,۱۸,۳,۱۶,۵,۱۴, ۳,۲۱
پیامدها	بهبود عملکرد فردی مدیران	بهبود مهارت‌های مدیریت مدارس	۸	۴,۶,۵,۲۰,۲۰,۳,۲۰,۲ ۰,۳
		تقویت دانش عمومی و تخصصی مدیران مدارس	۶	۱۶,۱۷,۶,۷,۴,۱۷,۱۳, ۲۰
		تصمیم‌گیری بهتر مدیران مدارس	۶	۱۲,۲۰,۵,۳,۸,۵,۹,۲۰
		آگاهی و احاطه مدیران به مسائل مدارس	۵	۱۹,۱۷,۲۰,۱,۱۹,۳,۸
		بهبود روابط مدیران با والدین و اولیا	۶	۱۰,۳,۱۶,۵,۳,۱۶,۱۴, ۱۴
		تقویت روابط سازنده مدیران با معلمین	۹	۱۶,۱,۱,۸,۹,۱۷,۸,۲۰ ۸,۴,۱,
		ایجاد ارتباطات سازنده بین مدیران و دانش‌آموزان	۷	۶,۴,۲,۱۰,۱۸,۴,۲,۱, ۶

[Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-29]

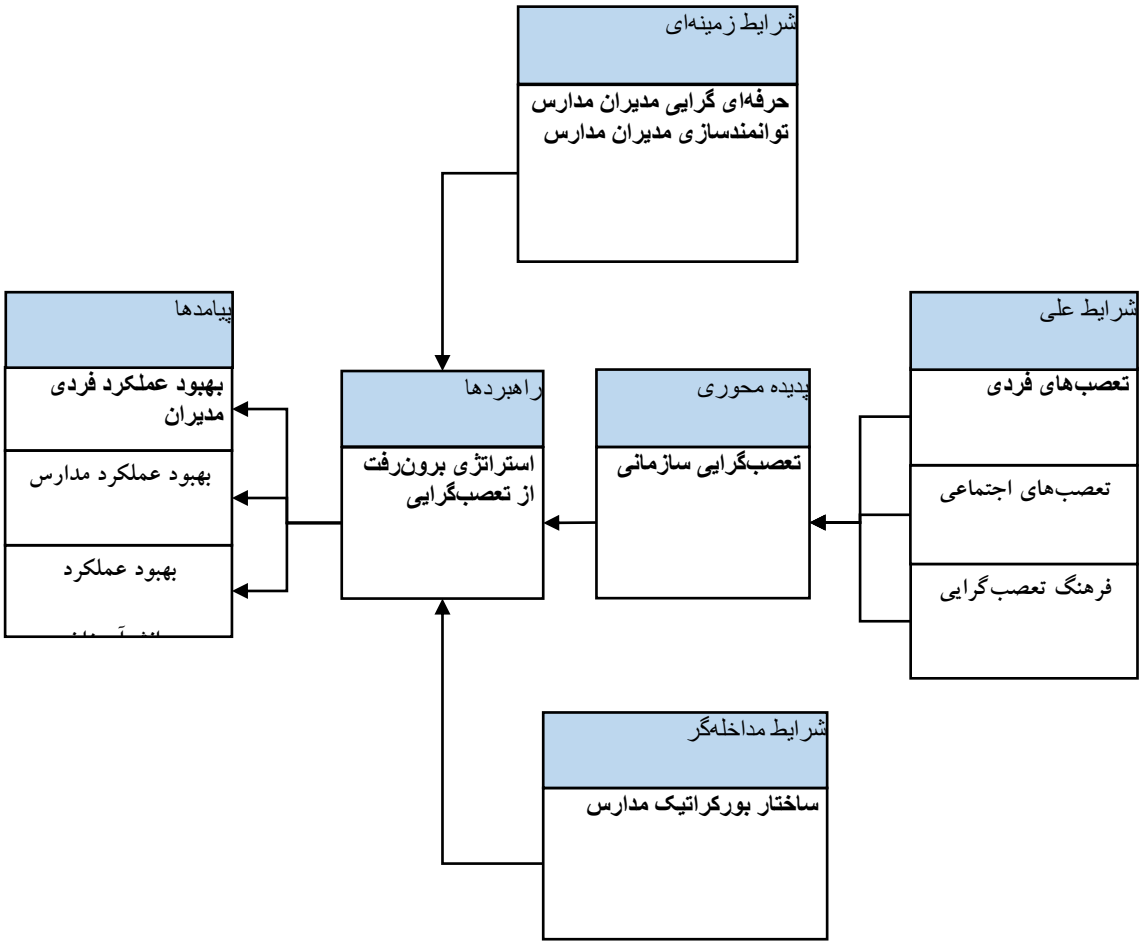
[DOI: 10.61882/meo.14.2.25]

	ارتقاء عملکرد مدارس	افزایش کارایی آموزشی و حرفه‌ای مدارس	۹	۱۴,۱۶,۱۰,۱۷,۱۶,۲, ۱۲,۱۷,۱۶,۹,۴
		افزایش اثربخشی فعالیت‌های مدارس	۸	۱۷,۲۰,۱۳,۲۰,۱,۱۱, ۱۳,۲۰,۲۱
		بهبود و توسعه مستمر بهره‌وری مدارس	۵	۲۰,۶,۲۱,۵,۲۱,۱۰
		حاکمیت فضا و اتمسفر مطلوب در مدارس	۹	۱۸,۱,۴,۱۰,۱۲,۵,۱۴, ۴,۱۰,۴,۶
		بهبود سیما و شهرت اجتماعی مدرسه	۱۱	۱۸,۱۷,۱۶,۳,۱۹,۱۴, ۱۴,۱,۲,۳,۱۹,۱۳
	بهبود عملکرد دانش‌آموزان	انس و الفت دانش‌آموزان با مدرسه	۹	۱۷,۴,۶,۱۴,۱۵,۱۵,۵, ۴,۶,۱۹
		بهبود مهارت‌های درسی و تحصیلی دانش‌آموزان	۸	۴,۳,۱۰,۳,۳,۲۰,۱۸,۱ ۰,۱۳
		بهبود مهارت‌های حرفه‌ای دانش‌آموزان	۵	۳,۱۱,۳,۴,۱۱,۲۱
		ارتباط بهتر دانش‌آموزان با یکدیگر	۱۰	۱۹,۱۸,۱۷,۲۱,۴,۸,۱ ۴,۱۵,۲۱,۴,۱۸
		علاقه‌مندی و انگیزش دانش‌آموزان برای تحصیل	۶	۱,۲۰,۱۷,۱۳,۳,۱۷,۲, ۱۳

درنهایت با نظر اساتید و کارشناسان امر، از کلیه کدهای به دست آمده از تحلیل کیفی محتوای مصاحبه‌ها، تعداد ۷۱ کد، به‌کار گرفته شد. الگوی پارادایمی تعصب‌گرایی سازمانی از لحاظ آسیب‌شناختی در مدیران مدارس متوسطه در
شکل ۱ نمایش داده شده است.

[Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-29]

[DOI: 10.61882/meo.14.2.25]



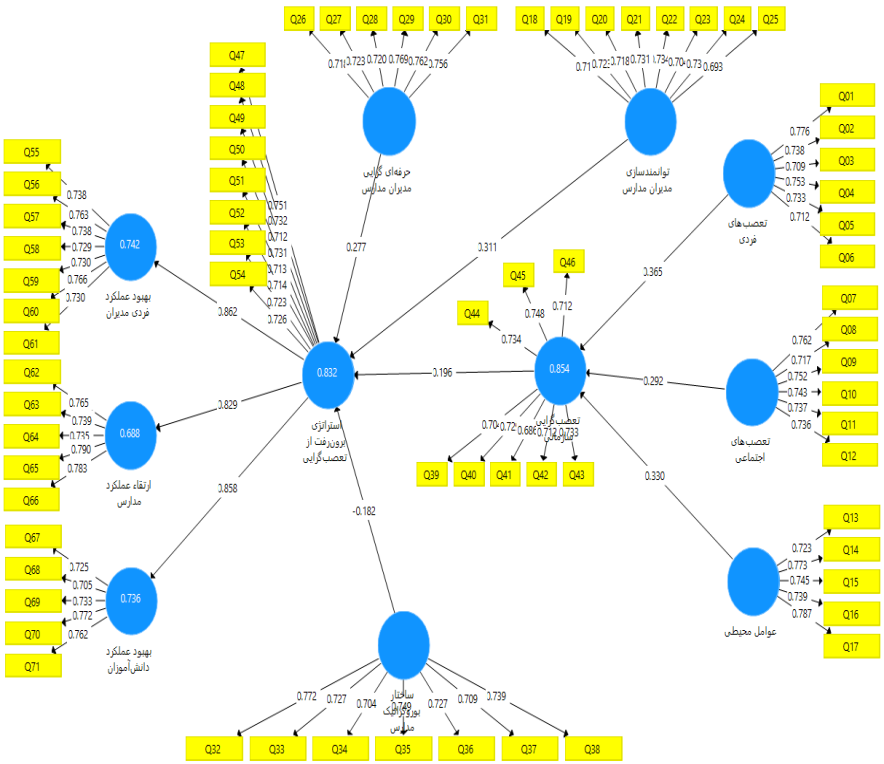
شکل ۱- مدل برون‌رفت از تعصب‌گرایی سازمانی از لحاظ آسیب‌شناختی در مدیران مدارس متوسطه

پس از ارائه مدل برون‌رفت از تعصب‌گرایی سازمانی از لحاظ آسیب‌شناختی در مدیران مدارس متوسطه ، جهت اعتبارسنجی از روش حداقل مربعات جزئی (PLS) استفاده شد. اعتبارسنجی مدل در حالت تخمین

[Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-29]

[DOI: 10.61882/meo.14.2.25]

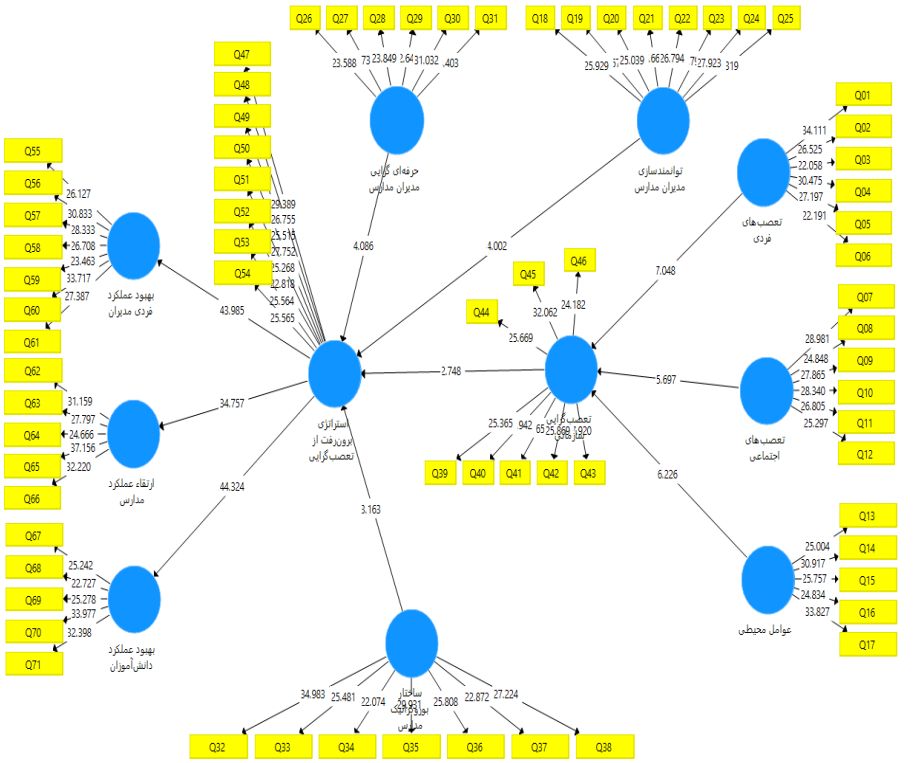
استاندارد در شکل ۲ نمایش داده شده است. برآورد آماره t و مقدار بوت‌استراپینگ برای سنجش معناداری روابط نیز در شکل ۳ آمده است.



شکل ۲- اعتبارسنجی مدل برون‌رفت از تعصب‌گرایی سازمانی از لحاظ آسیب‌شناختی در مدیران مدارس

[Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-29]

[DOI: 10.61882/meo.14.2.25]



شکل ۳- معناداری مدل برون‌رفت از تعصب‌گرایی سازمانی از لحاظ آسیب‌شناختی در مدیران مدارس

بخش بیرونی مدل (مدل اندازه‌گیری) رابطه متغیرهای قابل مشاهده با متغیرهای پنهان را نشان می‌دهد. میزان رابطه سوالات با سازه‌های اصلی بوسیله بارعاملی نشان داده می‌شود. نتایج مندرج در شکل ۲ و ۳ نشان می‌دهد بارهای عاملی در تمامی موارد از ۰/۶ بیشتر است و آماره t نیز در تمامی موارد بزرگتر از ۱/۹۶ می‌باشد. بنابراین بخش اندازه‌گیری مدل از اعتبار مناسبی برخوردار است. برای اطمینان بیشتر، مدل بیرونی (اندازه‌گیری) براساس شاخص روایی همگرا، ضریب رو، پایایی ترکیبی و آلفای کرونباخ مورد ارزیابی قرار گرفت. میانگین واریانس استخراج شده (AVE) باید بزرگتر از ۰/۵ و ضریب رو، پایایی ترکیبی و آلفای کرونباخ بزرگتر از ۰/۷ باشد(Azar & Gholamzadeh, 2022). خلاصه نتایج ارزیابی برازش مدل اندازه‌گیری در جدول ۲ ارائه شده است.

[Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-29]

[DOI: 10.61882/meo.14.2.25]

جدول ۲- بخش اندازه‌گیری مدل برون‌رفت از تعصب‌گرایی سازمانی از لحاظ آسیب‌شناختی در مدیران مدارس

سازه‌های اصلی	AVE	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی (CR)	ضریب رو (Rho)
ارتقاء عملکرد مدارس	/۵۸۲ ۰	۰/۸۲۰	۰/۸۷۴	۰/۸۲۰
استراتژی برون‌رفت از تعصب‌گرایی	/۵۲۶ ۰	۰/۸۷۱	۰/۸۹۹	۰/۸۷۲
بهبود عملکرد دانش‌آموزان	/۵۴۷ ۰	۰/۷۹۳	۰/۸۵۸	۰/۷۹۳
بهبود عملکرد فردی مدیران	/۵۵۱ ۰	۰/۸۶۴	۰/۸۹۶	۰/۸۶۵
تعصب‌های اجتماعی	/۵۵۰ ۰	۰/۸۳۶	۰/۸۸۰	۰/۸۳۶
تعصب‌های فردی	/۵۴۳ ۰	۰/۸۳۲	۰/۸۷۷	۰/۸۳۲
تعصب‌گرایی سازمانی	/۵۱۹ ۰	۰/۸۶۷	۰/۸۹۶	۰/۸۶۸
توانمندسازی مدیران مدارس	/۵۱۷ ۰	۰/۸۶۶	۰/۸۹۵	۰/۸۶۷
حرفه‌ای گرایی مدیران مدارس	/۵۵۰ ۰	۰/۸۳۶	۰/۸۸۰	۰/۸۳۶
ساختار بوروکراتیک مدارس	/۵۳۷ ۰	۰/۸۵۶	۰/۸۹۰	۰/۸۵۷
عوامل محیطی	/۵۶۸ ۰	۰/۸۱۰	۰/۸۶۸	۰/۸۱۰

با توجه به جدول ۲، مقدار میانگین واریانس استخراج شده (AVE) بزرگتر از ۰/۵ است بنابراین روایی همگرا تایید می‌شود. ضریب رو، پایایی ترکیبی و آلفای کرونباخ تمامی متغیرها بزرگتر از ۰/۷ بوده بنابراین از نظر پایایی تمامی متغیرها مورد تایید است.

[Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-29]

[DOI: 10.61882/meo.14.2.25]

روابط بین سازه‌های اصلی با عنوان مدل درونی (بخش ساختاری) شناخته می‌شود. روابط میان سازه‌های اصلی (بخش ساختاری) براساس ضریب مسیر و آماره تی مورد بررسی قرار گرفت. خلاصه نتایج آزمون روابط میان سازه‌های اصلی در جدول ۳ آمده است.

جدول ۳- آزمون روابط سازه‌های مدل برون‌رفت از تعصب‌گرایی سازمانی از لحاظ آسیب‌شناختی در مدیران مدارس

رابطه	ضریب مسیر	آماره t	معنادار ی	اندازه اثر	نتیجه
استراتژی برون‌رفت از تعصب‌گرایی ← ارتقاء عملکرد مدارس	۰/۸۲۹	۳۴.۷۵۷	۰/۰۰۰	۲/۲۰۴	تایید
استراتژی برون‌رفت از تعصب‌گرایی ← بهبود عملکرد دانش‌آموزان	۰/۸۵۸	۴۴.۳۲۴	۰/۰۰۰	۲/۷۹۱	تایید
استراتژی برون‌رفت از تعصب‌گرایی ← بهبود عملکرد فردی مدیران	۰/۸۶۲	۴۳.۹۸۵	۰/۰۰۰	۲/۸۸۲	تایید
تعصب‌های اجتماعی ← تعصب‌گرایی سازمانی	۰/۲۹۲	۵.۶۹۷	۰/۰۰۰	۰/۱۵۹	تایید
تعصب‌های فردی ← تعصب‌گرایی سازمانی	۰/۳۶۵	۷.۰۴۸	۰/۰۰۰	۰/۲۲۶	تایید
تعصب‌گرایی سازمانی ← استراتژی برون‌رفت از تعصب‌گرایی	۰/۱۹۶	۲.۷۴۸	۰.۰۰۶	۰/۰۴۱	تایید
توانمندسازی مدیران مدارس ← استراتژی برون‌رفت از تعصب‌گرایی	۰/۳۱۱	۴.۰۰۲	۰/۰۰۰	۰/۰۹۱	تایید
حرفه‌ای گرایی مدیران مدارس ← استراتژی برون‌رفت از تعصب‌گرایی	۰/۲۷۷	۴.۰۸۶	۰/۰۰۰	۰/۰۹۹	تایید
ساختار بوروکراتیک مدارس ← استراتژی برون‌رفت از تعصب‌گرایی	-۰/۱۸۲	۳.۱۶۳	۰.۰۰۲	۰/۰۴۲	تایید
عوامل محیطی ← تعصب‌گرایی سازمانی	۰/۳۳۰	۶.۲۲۶	۰/۰۰۰	۰/۲۱۵	تایید

ضرایب مسیر در این بخش شدت و جهت رابطه را نشان می‌دهند و چون مقدار آماره t بزرگتر از ۱/۹۶ است نشان می‌دهد ضرایب مسیر معنادار هستند. اندازه اثر (F^2) میزان تغییراتی است که متغیرهای مستقل بر متغیرهای وابسته می‌گذارند. در واقع این شاخص نشان می‌دهد اگر یک متغیر مستقل حذف شود چه میزان تغییراتی در متغیر وابسته ایجاد می‌شود. این شاخص توسط کوهن ارائه گردید. مقدار ۰/۰۲ (ضعیف)، ۰/۱۵ (متوسط) و ۰/۳۵ (بزرگ) در نظر گرفته می‌شود.(Cohen, 2013). براساس نتایج اندازه اثر متغیرهای مستقل در تمامی موارد بالای حد متوسط یعنی ۰/۱۵ و در برخی موارد حتی بیش از ۰/۳۵ یعنی قوی بدست آمد.

[Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-29]

[DOI: 10.61882/meo.14.2.25]

از شاخص ضریب تعیین[1] (R^2) و شاخص ارتباط پیش‌بین[2] (Q^2) برای سنجش قدرت پیش‌بینی مدل استفاده شد. این دو شاخص برای متغیرهای درونزا محاسبه می‌شوند. ضریب تعیین، بیانگر میزان تغییرات متغیرهای وابسته توسط متغیرهای مستقل است. سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ به عنوان مقدار ملاک برای ضعیف، متوسط و قوی بودن برازش بخش ساختاری مدل به وسیله معیار ضریب تعیین است (Chin, 1998). از شاخص ارتباط پیش‌بین[3] (Q^2) نیز برای سنجش قدرت پیش‌بینی مدل استفاده می‌شود. این شاخص بوسیله استون و گیزر[4] معرفی شد و با روش بلایندفولدینگ برآورد می‌شود. اگر مقدار (Q^2) مثبت باشد نشان می‌دهد که مدل از توان پیش‌بینی مناسبی برخوردار است. همچنین مقدار (q^2) اثر نسبی شاخص ارتباط پیش‌بین را برآورد می‌کند. در اینجا نیز سه مقدار ۰/۰۲ (ضعیف)، ۰/۱۵ (متوسط) و ۰/۳۵ (بزرگ) برای ارزیابی میزان تناسب استفاده می‌شود(Hair et al, 2021).

شاخص‌های قدرت پیش‌بینی مدل (R^2) و (Q^2) در جدول ۴ گزارش شده است.

جدول ٤- قدرت پیش‌بینی مدل برون‌رفت از تعصب‌گرایی سازمانی از لحاظ آسیب‌شناختی در مدیران مدارس

سازه‌های اصلی	R2	R2 تعدیل‌شده	Q2	q2
ارتقاء عملکرد مدارس	۰/۶۸۸	۰/۶۸۷	۰/۳۷۶	۰/۶۰۳
استراتژی برون‌رفت از تعصب‌گرایی	۰/۸۳۲	۰/۸۳۰	۰/۴۰۸	۰/۶۸۹
بهبود عملکرد دانش‌آموزان	۰/۷۳۶	۰/۷۳۶	۰/۳۷۸	۰/۶۰۸
بهبود عملکرد مدیران	۰/۷۴۲	۰/۷۴۲	۰/۳۸۱	۰/۶۱۶
تعصب‌گرایی سازمانی	۰/۸۵۴	۰/۸۵۳	۰/۴۱۳	۰/۷۰۴

براساس نتایج جدول ۴ ضریب تعیین سازه‌های درونزای مدل پژوهش مطلوب می‌باشد. مقدار ضریب تعیین ارتقای عملکرد مداری ۰/۶۸۸، بهبود عملکرد دانش‌آموزان ۰/۶۸۸ و بهبود عملکرد دانش‌آموزان ۰/۷۳۶ برآورد شد. این نشان می‌دهد که متغیرهای مدل توانسته‌اند ۸۵٪ از تغییرات در تعصب‌گرایی سازمانی را تبیین کنند. شاخص (Q^2) نیز در تمامی موارد مثبت برآورد شد بنابراین مدل از قابلیت پیش‌بینی مناسبی

[1] Coefficient of determination
[2] Predictive relevance
[3] Predictive relevance
[4] Stone & Geisser

[Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-29]

[DOI: 10.61882/meo.14.2.25]

برخوردار است. اثر نسبی شاخص ارتباط پیش‌بین (q^2) در همه موارد از ۰/۳۵ بزرگتر است بنابراین قوی برآورد گردیده است.

برای ارزیابی برازش مدل از شاخص GOF و RMS و SRMR و NFI استفاده می‌شود. برای شاخص GoF سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ را به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی معرفی شده است. برای شاخص RMS_theta مقادیر کوچکتر از ۰/۱۲ نشانه تناسب مدل است. شاخص SRMR نیز بهتر است زیر ۰/۱ و خیلی سخت‌گیرانه کمتر از ۰/۰۸ باشد. مقدار شاخص NFI باید از ۰/۶ بزرگتر باشد و اگر بیش از ۰/۹ باشد خیلی مطلوب است. در نهایت خی‌دو به‌هنجار نیز بهتر است کوچکتر از ۲ یا دست‌کم کوچکتر از ۵ باشد(Habibi & Jalalnia, 2022). شاخص‌های ارزیابی برازش مدل برون‌رفت از تعصب‌گرایی سازمانی از لحاظ آسیب‌شناختی در مدیران مدارس متوسطه در جدول ۵ ارائه شده است.

جدول ۵- ارزیابی برازش مدل برون‌رفت از تعصب‌گرایی سازمانی از لحاظ آسیب‌شناختی در مدیران مدارس

شاخص	GOF	RMS_theta	SRMR	NFI	خی‌دو به‌هنجار
مقدار قابل قبول	۰/۳۶	کوچکتر از ۰/۱۲	کوچکتر از ۰/۰۸	بزرگتر از ۰/۶	کوچکتر از ۲
مقدار برآورد شده	۰/۶۴۸	۰/۱۰۶	۰/۰۵۵	۰/۷۵۷	۱.۷۳۵

در این مطالعه شاخص خی-دو به هنجار ۱/۷۳۵ برآورد شد که در بازه مورد انتظار قرار دارد. شاخص GOF برابر ۰/۶۴۸ بدست آمد که از ۰/۳۶ بزرگتر است. شاخص RMS_theta میزان ۰/۱۰۹ بدست آمد که از ۰/۱۲ کمتر است. شاخص SRMR نیز ۰/۰۵۵ محاسبه گردید که از ۰/۰۸ کمتر است و شاخص NFI نیز ۰/۷۵۷ محاسبه گردید که از ۰/۶ بزرگتر است، بنابراین برازش مدل مطلوب است.

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف طراحی و اعتبارسنجی مدل برون‌رفت از تعصب‌گرایی سازمانی از لحاظ آسیب‌شناختی در مدیران مدارس متوسطه انجام شده است. نتایج پژوهش نشان داد شرایط علی (تعصب‌های فردی، تعصب‌های اجتماعی و فرهنگ تعصب‌گرایی) بر پدیده محوری (تعصب‌گرایی سازمانی) تاثیر می‌گذارند. در این راستا، نتایج مطالعه (Mousavi et al, 2023) نشان‌دهنده آن است که رفتار فرقه‌گرایانه و تعصب سازمانی جدایی از اجتماع، برخورداری از ارزش‌ها و نگرش‌های متفاوت، تعصب، حب

[Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-29]

[DOI: 10.61882/meo.14.2.25]

و ریاست، بی‌تفاوتی و راحت‌طلبی به‌عنوان مهم‌ترین پیشایندها و عوامل به‌وجودآورنده رفتار فرقه‌گرایانه سازمانی است. همچنین مشخص گردید تعصب‌گرایی سازمانی به همراه شرایط زمینه‌ای (حرفه‌ای گرایی مدیران مدارس و توانمندسازی مدیران مدارس) و شرایط مداخله‌گر (ساختار بورکراتیک مدارس) بر استراتژی برون‌رفت از تعصب‌گرایی اثر می‌گذارند. در این راستا نتایج مطالعه (Ziaei Boukani et al, 2020)نشان داد که برنامه‌محور بودن فعالیت‌های سازمان، انسانی دوستی در برابر نیازهای کارکنان، استخدام و جذب هدفمند نیرو، رهبری محوری در سازمان و آموزش محور بودن و توانمندسازی مستمر کارکنان از دستاوردهای تعصب‌گرایی مثبت سازمانی است. در نهایت دستاوردهای پژوهش نشان داد استراتژی برون‌رفت از تعصب‌گرایی منجر به بهبود عملکرد مدیران، بهبود عملکرد مدارس و بهبود عملکرد دانش‌آموزان می‌شود. نتایج مطالعه(Maharani et al, 2021).نیز نشان داد که اشکال تعصب تحت تأثیر فقدان دیدگاه علمی در جامعه، تأثیر حلقه دوستان آنها و تأثیر مکانیسم های سازمانی مدرسه که دانش آموزان دارند ایجاد شده و امکان اعمال پیشگیری از تعصب در محیط مدرسه اسلامی با رویکرد راهنمایی مشاوره قابل انجام است.

درخصوص تعصب‌های فردی پیشنهاد می‌شود جهت رفع و کاهش روحیه ذاتی تعصب‌گرایی و متعصب بودن مدیران مدارس به اتخاذ تمهیداتی اقدام شود. گرایش درونی مدیران به تصمیم‌گیری مبتنی بر تعصب باید مورد بازبینی قرار بگیرد و علت و ریشه‌های آن شناسایی شود. وجود باور مدیران به تعصبات از پیش آموخته‌شده و وجود لذت ادراک‌شده از تصمیم‌های مبتنی بر تعصب به‌عنوان موانعی برای برون‌رفت از تعصب‌گرایی سازمانی به شمار می‌آید که با افزایش آگاهی مدیران از میزان تعصب‌گرایی خویشتن می‌توان به رفع این چالش دست یافت. اشتباه در احساس سودمندی از تصمیم‌های متعصبانه مدیران نیز باید مورد گشوزد قرار بگیرد و آنها از نتایج منفی تصمیم‌های متعصبانه خود آگاه شوند.

درخصوص تعصب‌های اجتماعی پیشنهاد می‌شود نسبت به تعصب‌گرایی به عنوان یک ارزش در جامعه و تعصب‌های قومی و قبیله‌ای جامعه اقدام شود. برون‌رفت از تعصب‌گرایی سازمانی به کمک رفع فشارهای اجتماعی در جهت تقویت تعصب‌گرایی امکان‌پذیر است. با وجود طرد اجتماعی افراد با تعصب کمتر و تعصبات کور و اشتباه در جامعه مسیر دستیابی به برون‌رفت از تعصب‌گرایی سازمانی دشوار می‌گردد. لذا رفع پیوند تعصب‌گرایی با تار و پود اجتماع امری ضروری به نظر می‌رسد.

درخصوص فرهنگ تعصب‌گرایی مدارس پیشنهاد می‌شود نسبت به رد ارزش‌های تشویق کننده تعصب‌گرایی و باورها و اعتقادات سازمانی به تعصب‌گرایی اقدامات مقتضی انجام پذیرد. برون‌رفت از تعصب‌گرایی سازمانی نیاز به بازبینی جو و اتمسفر تشویق‌کننده تعصب‌گرایی داشته و در این راستا روحیه تعصب‌گرایی در سازمان باید طرد شود. جایگزینی هنجارهای پذیرفته شده تعصب‌گرایی در سازمان با هنجارهای فاقد تعصب، به‌عنوان راهکاری موثر در برون‌رفت از تعصب‌گرایی سازمانی می‌تواند قلمداد گردد.

[Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-29]

[DOI: 10.61882/meo.14.2.25]

درخصوص توانمندسازی مدیران مدارس پیشنهاد می‌شود با اعطای احساس معنی‌داری در شغل مدیران مدارس و احساس شایستگی در شغل، به انها در برون‌رفت از تعصب‌گرایی سازمانی کمک نمایند. مدیران با داشتن احساس داشتن حق انتخاب و احساس مؤثر بودن می‌توانند با دیگران مشارکت داشته و این افزایش تعاملات به برون‌رفت از تعصب‌گرایی سازمانی منجر می‌شود. همچنین در این زمینه، افزایش دانش تخصصی مدیران به همراه افزایش مهارت‌های تخصصی آنها که منجر به افزایش توانمندی مدیریتی می‌شود نیز توصیه می‌گردد.

درخصوص حرفه‌ای گرایی مدیران مدارس پیشنهاد می‌شود نسبت به انتخاب و گزینش مدیران مدارس براساس میزان شایستگی اقدامات لازم را به عمل آورند. برون‌رفت از تعصب‌گرایی سازمانی نیاز به ارائه آموزش و توسعه مهارت‌های حرفه‌ای مدیران داشته و ارزیابی عملکرد مدیران مدارس براساس استانداردهای حرفه‌ای به این مهم کمک شایانی می‌نماید. همچنین با استقرار استانداردها و قواعد روشن مدیریت حرفه‌ای مدارس نیز می‌توان به بهبود مستمر مهارت‌های حرفه‌ای مدیران دست یافت و با پیاده‌سازی مدیریت استعداد و جانشین‌پروری حرفه‌ای نیز مقدمات برون‌رفت از تعصب‌گرایی سازمانی فراهم می‌گردد.

درخصوص ساختار بوروکراتیک مدارس پیشنهاد می‌شود ضمن رفع ساختار سلسله‌مراتبی و سنتی مدیریت مدارس، به رفع تعارض و ابهام در نقش مدیران و کارکنان نیز پرداخته شود. بازبینی ساختارهای غیرمنعطف و ناکارآمد مدارس و عدم انتخاب مدیران براساس روابط و تعصب‌ها به‌عنوان راهکاری جهت برون‌رفت از تعصب‌گرایی سازمانی به شمار می‌آید. در این راستا، نیاز به بازنگری در ساختارهای عمودی نظام آموزش و پرورش جهت افزایش ساختارهای مشارکتی در مدارس است. لذا تغییر در نظام دستوری و بالا به پایین مدیریت مدارس امری ضروری به نظر می‌رسد.

درخصوص تعصب‌گرایی سازمانی پیشنهاد می‌شود جهت رفع تصمیم‌گیری براساس تعصب‌گرایی، به ارتقا و پاداش براساس عدم میزان تعصب‌گرایی پرداخته شود. برون‌رفت از تعصب‌گرایی سازمانی نیاز به جایگزینی شایسته‌سالاری با تعصب‌گرایی داشته و عدم چشم‌پوشی از مسائل و مشکلات براساس تعصبات به این مهم کمک می‌نماید. مدیران مدارس با ارائه پاسخگویی مناسب به سوالات و ابهامات کارکنان و ارائه اطلاعات مورد نیاز به ذینفعان کلیدی می‌توانند مقدمات برون‌رفت از تعصب‌گرایی سازمانی را فراهم آورند. همچنین ایجاد رویه‌های کاری مشخص و تغییر در سیستم رابطه‌ای به جای ضابطه‌ای نیز می‌توان به اهداف برون‌رفت از تعصب‌گرایی سازمانی دست یافت.

درخصوص استراتژی برون‌رفت از تعصب‌گرایی پیشنهاد می‌شود در وهله اول به تدوین چشم‌انداز روشن برون‌رفت از تعصب‌گرایی پرداخته شود. پس از آن، تدوین ماموریت‌های معین در راستای برون‌رفت از تعصب‌گرایی و هدف‌گذاری بلندمدت برون‌رفت از آن توصیه می‌شود. همچنین مدیران ذی‌ربط با تدوین

[Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-29]

[DOI: 10.61882/meo.14.2.25]

استراتژی مشخص در راستای هدف‌های بلندمدت نیز می‌توانند به اجرایی نمودن آنها پرداخته و هدف‌گذاری کوتاه‌مدت برون‌رفت از تعصب‌گرایی نیز در این مسیر به آنها کمک می‌نمایند. برون‌رفت از تعصب‌گرایی سازمانی نیاز به تدوین خط‌مشی‌های اجرایی هدف‌های کوتاه‌مدت و ارائه روندها و رویه‌های اجرایی برون‌رفت از تعصب‌گرایی داشته و با تدوین و ابلاغ قوانین و مقررات اجرایی برون‌رفت از تعصب‌گرایی امکان برون‌رفت از تعصب‌گرایی سازمانی وجود دارد.

در نهایت و با پیاده‌سازی استراتژی‌های مذکور، حصول نتایج مثبتی نظیر بهبود مهارت‌های مدیریت مدارس، تقویت دانش عمومی و تخصصی مدیران مدارس، تصمیم‌گیری بهتر مدیران مدارس، آگاهی و احاطه مدیران به مسائل مدارس، بهبود روابط مدیران با والدین و اولیا، تقویت روابط سازنده مدیران با معلمین، ایجاد ارتباطات سازنده بین مدیران و دانش‌آموزان، افزایش کارایی آموزشی و حرفه‌ای مدارس، افزایش اثربخشی فعالیت‌های مدارس، بهبود و توسعه مستمر بهره‌وری مدارس، حاکمیت فضا و اتمسفر مطلوب در مدارس، بهبود سیما و شهرت اجتماعی مدرسه، انس و الفت دانش‌آموزان با مدرسه، بهبود مهارت‌های درسی و تحصیلی دانش‌آموزان، بهبود مهارت‌های حرفه‌ای دانش‌آموزان، ارتباط بهتر دانش‌آموزان با یکدیگر، علاقه‌مندی و انگیزش دانش‌آموزان برای تحصیل دور از انتظار نخواهد بود.

تعارض منافع/ حمایت مالی

این مقاله برگرفته از رساله دکتری نویسنده اول مقاله در دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان) با عنوان " طراحی و اعتبارسنجی مدل برون‌رفت از تعصب‌گرایی سازمانی از لحاظ آسیب‌شناختی در مدیران مدارس متوسطه" می‌باشد. نتایج پژوهش حاضر با منافع هیچ ارگان و سازمانی در تعارض نیست و بدون حمایت مالی انجام شده است.

منابع

Adibi, M., Afzalkhani, M., & Shafizadeh, H. (2023), Presenting a Model and Examining the Current Situation of Influence of Ethical Leadership of Principals of Secondary Schools in Semnan Province, Journal of Educational Sciences, 30(2), 143-160. [In Persian]. https://doi.org/10.22055/edus.2023.45099.3525

Aimer, E., & Evertson, C. (2021). Classroom management for secondary school teachers. Translated by Shamsuddin Aref and Saeed Ahmadi. Tehran: Avai Noor Publishing House. [In Persian].

Akbarnejad, M., Taban, M., & Darabi, F. (2019). Analyzing the most obvious consequences of prejudice and ethnicity. Culture in Islamic University, 4(12), 353-372. [In Persian]. https://civilica.com/doc/1378884

[Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-29]

[DOI: 10.61882/meo.14.2.25]

Anderson, J., & Taner, G. (2023). Building the expert teacher prototype: A metasummary of teacher expertise studies in primary and secondary education. *Educational Research Review*, *38*, 100485. https://doi.org/10.1016/j.edurev.2022.100485

Azar, A., & Gholamzadeh, Rasul. (2022). partial least squares. Tehran: Negha Danesh. [In Persian].

Badri Ghare Gheshlaghi, J.S., Mohajeran, B., & Hassani, M. (2023), Designing a Structural Equation Model of Emotional Leadership (Antecedents and Consequences) of High School Principals in West Azarbaijan Province, Educational and Scholastic Studies Vol. 12, No. 4, pp. 213- 23. [In Persian]. https://doi.org/10.48310/pma.2023.3450

Boykin, B., McBrayer, J. S., Pannell, S., Cleveland, R. E., Miller, S. B., & Carney, M. J. (2024). Closing the Gap: The Relationship Between School Climate and Student Achievement in the Middle School Sector. *School Leadership Review*, *18*(2), 4. https://scholarworks.sfasu.edu/slr/vol18/iss2/4

Chin, W. W. (1998). The partial least squares approach to structural equation modeling. *Modern methods for business research*, 295(2), 295-33.

Cohen, J. E. (2013). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.

Davari, R., Oladian, M., & Imani, M.N. (2023),Designing a Model For Spiritual Leadership in Secondary Education Managers in Tehran, Teaching Research, 11(1), 1-21. [In Persian]. https://doi.org/10.22034/trj.2023.62692

Glaser, B. G., Strauss, A. L., & Strutzel, E. (2017). The discovery of grounded theory; strategies for qualitative research. *Nursing research*, 17(4), 364. https://doi.org/10.4324/9780203793206

Gollwitzer, Anton, Irmak Olcaysoy Okten, Angel Osorio Pizarro, and Gabriele Oettingen. "Discordant knowing: A social cognitive structure underlying fanaticism." *Journal of experimental psychology: general* 151, no. 11 (2022): 2846. http://dx.doi.org/10.1037/xge0001219

Guba, E. G., & Lincoln, Y. S. (1982). Epistemological and methodological bases of naturalistic inquiry. *ECTJ*, 30(4), 233-252.

Habibi, A., & Jalalnia, R. (2022). partial least squares. Tehran: Narun. [In Persian].

Hair Jr, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2021). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*. Sage publications.

Holsti, O. R. (1969). *Content analysis for the social sciences and humanities*, Reading, MA: Addison-Wesley.

Hummler, H. G., & Schiesser, U. (2023). *Fact and Prejudice: How to Communicate with Esoterics, Fanatics and Conspiracy Believers*. Springer Nature.

Kang, P., & Daniels, D. P. (2024). Can Experience Extinguish Worker Decision Biases? A Natural Field Experiment at a Major Organization. In *Academy of Management Proceedings* ,Vol. 2024, No. 1, p. 13567. Valhalla, NY 10595: Academy of Management. https://doi.org/10.5465/AMPROC.2024.13567abstract

[Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-29]

[DOI: 10.61882/meo.14.2.25]

Karimi, M.S., Hoveida, R., & Siadat, S.A.(2023), Decentralization strategies in the Iranian education system, New Educational Thoughts, 19(2), 165-184. [In Persian]. https://doi.org/10.22051/jontoe.2022.40822.3608

Katsafanas, P. (Ed.). (2023). *Fanaticism and the History of Philosophy*. Routledge.

Lipscombe, K., Tindall-Ford, S., & Lamanna, J. (2023). School middle leadership: A systematic review. *Educational Management Administration & Leadership*, *51*(2), 270-288. http://dx.doi.org/10.1177/1741143220983328

Maharani, D. S., Aprillia, L. D., & Raya, M. H. (2021). An Analysis of Implementation of Islamic School Counseling Strategies in Indonesia to Avoid Fanaticism. Nosipakabelo: Jurnal Bimbingan dan Konseling Islam, 2(02), 40-50. https://doi.org/10.24239/nosipakabelo.v2i02.837

Miller, E., Cross, L., & Lopez. M. (2010). Sampling in qualitative research. *FBB research group*, 19(3), 249-261.

Mousavi, S.N., Arefnezhad, M., Moayed, A., & Piri, M. (2021), Identifying and explaining the antecedents and consequences of sectarian organizational behavior based on the Delphi approach. [In Persian]. https://doi.org/10.48308/jpap.2021.101601

Quaia, E., & Vernuccio, F. (2022). The H Index Myth: A Form of Fanaticism or a Simple Misconception?. *Tomography*, 8(3), 1241-1243. http://dx.doi.org/10.3390/tomography8030102

Rahmani, E., & Ghanbari, S. (2024),The Effect of Toxic Leadership of Managers on the Creation of Organizational Trauma: The Mediating Role of Organizational Cynicism in First and Second Secondary Schools' Teachers in Khuzestan Province, Psychological Achievements, 31(1), 231-252. [In Persian]. https://doi.org/10.22055/psy.2022.42048.2912

Strauss, A., & Corbin, J. M. (1997*). Grounded theory in practice*. Sage.

Szanto, T. (2022). Sacralizing hostility: Fanaticism as a group-based affective mechanism. In *The Philosophy of Fanaticism* (pp. 184-212). Routledge.

Thelen, P. D. (2020). Internal communicators' understanding of the definition and importance of employee advocacy. *Public Relations Review*, *46*(4), 101946. http://dx.doi.org/10.1016/j.pubrev.2020.101946

Tietjen, R. R. (2023). Fear, fanaticism, and fragile identities. *The Journal of Ethics*, Volume 27, pages 211–230. http://dx.doi.org/10.1007/s10892-023-09418-9

Zembylas, M. (2022). Ethics, politics and affects: renewing the conceptual and pedagogical framework of addressing fanaticism in education. *Ethics and Education*, *17*(3), 261-276. https://doi.org/10.1080/17449642.2022.2102288

Zhang, H., Du, L., & Jiang, Z. (2022). "Loyalty to organizations" or "loyalty to supervisors"? Research on differential leadership and employee loyalty behavior: A perspective of insiders and outsiders. *Frontiers in Psychology*, *13*, 971624. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.971624

Ziaei Boukani, A., Rahimnia, F., Maharati, Y., & Khorakian, A. (2020), Conceptualization and Discovery of Fanaticism Components in the Organization with

[Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-29]

[DOI: 10.61882/meo.14.2.25]

Grounded Theory Approach, Public Management Research, 13(47), 85-110. [In Persian]. https://doi.org/10.22111/jmr.2020.26830.4185

[Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-29]

[DOI: 10.61882/meo.14.2.25]