

تأثیر خرد سازمانی بر اثربخشی کارکنان آموزش و پرورش استان مرکزی

فرزانه شاهرخی^۱

امیر نویدی^۲

بهزاد شوقی^۳

تاریخ وصول: ۹۴/۱۰/۸

تاریخ پذیرش: ۹۴/۱۲/۱۱

چکیده

این پژوهش با هدف تعیین تأثیر خرد سازمانی بر اثربخشی کارکنان آموزش و پرورش استان مرکزی در سال ۱۳۹۴ صورت گرفت. روش پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر روش گردآوری داده‌ها توصیفی-پیمایشی بود. جامعه آماری تحقیق شامل ۱۳۷ نفر از کلیه کارکنان شامل مدیران، معاونان و کارمندان آموزش و پرورش استان مرکزی بود که از این میان با استفاده از فرمول کوکران و روش نمونه‌گیری تصادفی ساده ۱۰۱ نفر بعنوان حجم نمونه در نظر گرفته شد. روش جمع‌آوری داده‌ها بر اساس پرسشنامه استاندارد خرد سازمانی براون و گرین (۲۰۰۶) و پرسشنامه استاندارد اثربخشی کارکنان ندایی و همکاران (۲۰۱۲) انجام گرفت. در نهایت یافته‌های پژوهش تأثیر خرد سازمانی و مولفه‌های آن شامل خودشناسی، مدیریت هیجانات، نوع دوستی، الهام بخشی، قضاوت، دانش زندگی، مهارت زندگی و تمایل به یادگیری را بر اثربخشی کارکنان آموزش و پرورش استان مرکزی مورد تأیید قرار داد.

واژگان کلیدی: خرد سازمانی، اثربخشی، مدیریت هیجانات، الهام بخشی، مهارت زندگی.

مقدمه

معیار سنجش موفقیت هر سازمان، به میزان عملکرد و اثربخشی کارکنان آن سازمان می‌باشد. بنابراین برای موفقیت، سازمان‌ها نیاز به نظام‌های منابع انسانی مترقی می‌باشد که بتوانند با ارائه راهکارهای مناسب و ایجاد هماهنگی لازم بین اهداف سازمان و اهداف کارکنان، بر بهره‌وری کل سیستم بیافزایند و سازمان را در رسیدن به اهداف خود هر چه بیش‌تر یاری نموده و به پیش‌برند (خانلو، ۱۳۹۴). از طرفی دنیای امروز دنیای سازمان‌ها است و نیروی انسانی به‌عنوان با ارزش‌ترین منابع سازمانی، متولیان آن محسوب می‌شوند. زیرا نیروی انسانی نقش سازنده و کلیدی در پیشبرد هدف‌ها و ماموریت‌های سازمان دارد و از ارکان رشد و توسعه و بقای سازمان محسوب می‌گردد (پرهیزکار، ۱۳۸۸).

۱. دکتری مدیریت بازرگانی (گرایش بازاریابی بین‌المللی)، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد امارات. farzanehshahroky@yahoo.com

۲. دانشجوی دکتری، گروه مدیریت آموزشی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم تحقیقات، تهران، ایران
Amir.Navidi@gmail.com

۳. دانشجوی دکتری، گروه مدیریت آموزشی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم تحقیقات، تهران، ایران (bsh417@ymail.com)

همچنین طی دو دهه اخیر، سازمان‌ها در راستای جهانی شدن به طور معناداری تغییر کرده و به سازمان‌هایی با ویژگی عدم تمرکز، تبدیل شده‌اند. در این نوع سازمان‌ها، نیروی انسانی یک سرمایه اصلی محسوب شده و سازمان‌ها به دنبال بهره‌گیری از قابلیت‌ها و مهارت‌های نیروی انسانی در جهت حداکثرسازی اثربخشی خود می‌باشند. در این راستا استفاده از مفاهیم توانمندساز کارکنان در جهت بهره‌گیری و بکارگیری بهتر از دانش، توانایی و مهارت‌های نیروی انسانی حائز اهمیت فراوانی است (دی کاسترو و همکاران، ۲۰۱۱). یکی از این عوامل توانمند ساز خرد سازمانی می‌باشد. در واقع سازمان‌هایی موفق خواهند بود که بتوانند دانش، بینش و رفتار خردمندان‌های را در مدیران و کارکنان خود ایجاد نمایند (یداللهی فارسی و کلاتهایی، ۱۳۹۱)

لذا باید توجه داشت که عدم توجه مناسب در میزان اثربخشی کارکنان می‌تواند مشکلات مضاعفی را ایجاد کند که در نهایت موجب عدم کارایی و افت بهره‌وری سازمان می‌شود، در این صورت ضروری به نظر می‌رسد تا در هر سازمان، یکی از برنامه‌های مهم و دارای اولویت، همانا افزایش میزان اثربخشی کارکنان آن سازمان باشد. نظر به اهمیت و ضرورت جایگاه اثربخشی کارکنان در موفقیت مدیریت و سازمان، در این پژوهش نیز تلاش شده است تا موضوع خرد سازمانی در کارکنان آموزش و پرورش استان مرکزی مورد کندوکاو قرار گرفته و به این سؤال پاسخ داده شود که به چه میزان خرد سازمانی می‌تواند در ارتقاء و بهبود اثربخشی کارکنان در جامعه مورد مطالعه یعنی آموزش و پرورش استان مرکزی نقش داشته باشد؟

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

در سال‌های اخیر، به میزان اثربخشی کارکنان توجه زیادی شده است زیرا طرفداران آن معتقدند یک نظام اثربخش می‌تواند انبوهی از مزیت‌ها را برای سازمان‌ها و کارکنان آنها ارزانی دارد. البته توجه به بحث میزان اثربخشی مدیران و کارکنان در سال‌های اخیر در ایران بویژه در بخش دولتی قابل ملاحظه بوده و طی چند سال اخیر، دولت با پیاده‌سازی نظام ارزیابی عملکرد کارکنان خود سعی در بهبود وضع موجود در بین مدیران، سرپرستان، کارشناسان و کارکنان داشته است (طبرسا و غفوری، ۱۳۸۷).

ولی در کشورهای جهان، خواه پیشرفته صنعتی و یا در کشورهای در حال رشد برداشت‌های گوناگون نسبت به اثربخشی وجود دارد که در بسیاری از کشورها آن را یک عامل مثبت برای بهبود و بهسازی نیروی انسانی به شمار می‌آورند و در بعضی از کشورها بررسی میزان اثربخشی مدیران و کارکنان را ابزاری ناتمام در دست فردی بدون اختیار برای اندازه‌گیری چیزی نامعلوم می‌پندارند. مشکل است تا بتوان باور کرد که اختلاف نظرهایی که به طور گسترده نسبت به بررسی میزان اثربخشی مدیران و کارکنان، ناشی از بی‌اعتقادی نسبت به اصل سنجش باشد، بلکه برخوردها بیشتر مربوط به عوامل ارزیابی، معیارها و ضوابط استفاده شده، نحوه و روش اندازه‌گیری و سنجش و موقعیت است (عیوض زاده و معینیان، ۱۳۸۹).

عملکرد کارکنان، فرآیند تبیین کیفیت اثر بخشی و کارایی اقدامات گذشته است که به دو دسته تقسیم می‌شود.

- کارایی: توصیف کننده چگونگی استفاده سازمان از منابع در تولید خدمات یا محصولات است؛ یعنی رابطه بین ترکیب واقعی و مطلوب درون‌دادها برای تولید برون‌دادهای معین.
- اثر بخشی: توصیف کننده درجه نیل به اهداف سازمانی است (مهدی‌زاده، درستکار احمدی و رمضانیان، ۱۳۹۲).

رویکردهای متعددی در مورد خرد وجود دارد، رویکرد فلسفی که بر اساس کار روشنفکران تاریخی مانند سقراط، ارسطو و افلاطون پایه گذاری شده است که در این پژوهش مد نظر نمی باشد. بلکه دیدگاهی مد نظر است که بیان می کند که تفکر منطقی مولفه اساسی در خرد است. ارسطو در بحث اخلاقیات خود، به مفهوم عمیق تری از خرد وارد شده و معتقد است، خرد همان کاربرد عملی تشخیص و تدبیر است. تاکید افلاطون بر دانش و تاکید ارسطو بر عمل، این نکته را به دنبال دارد که خرد، مفهومی کلی است و از دانستن و عمل کردن سخن می گوید. اگر چه دانش، در حوزه شناخت مهم است، اما به صورت شناخت محض باقی مانده و خرد گام بعدی این شناخت است، یعنی از دانش به ترکیبی از دانش و عمل منتهی می گردد. در حقیقت، دانستن به تنهایی کافی نیست، در واقع خرد، به تعادل و آن چیزی که درست می دانیم اشاره دارد و ترکیبی از تفکر و عمل برای حفظ منافع مشترک است (جیگاکس و فیتزجرالد^۱، ۲۰۱۱).

استرنبرگ^۲ (۲۰۰۳) متذکر می گردد که بر اساس تئوری تعادل، خرد، استفاده از هوش، خلاقیت، تجربه و ارزش هایی است که به منافع مشترک منجر می گردد و زمانی اتفاق می افتد که علاقه مندی های فرد، گروه و سازمان در کوتاه مدت و بلند مدت مورد توجه قرار گیرد. این تعریف دو حوزه در تعادل را در بر می گیرد: یکی تعادل در علاقه مندی ها و دوم تعادل بین پیامدهای کوتاه مدت و بلند مدت، در صورتی که چنین تعادلی اتفاق بیفتد، به منافع مشترک منجر می شود. در واقع، منافع مشترک زمانی اتفاق می افتد که افراد به فراتر از اهداف خود بیندیشد و به آن چه برای خود و سازمانش مناسب است، فکر کند. علاوه بر مفهوم تعادل، این تعریف نشان می دهد، مفهوم ثابتی از خرد نیز وجود دارد که آن را از لحاظ دو مؤلفه شناختی و رفتاری مورد بررسی قرار می دهد. خرد با ساختارهایی مانند هوش، خلاقیت و دانش متفاوت است و دلیل آن این است که خرد از هر دو بعد شناخت درون فردی و عمل مورد بررسی قرار می گیرد. بر اساس نظریه تعادل، رهبری که هوش و تجربه کافی دارد، لزوماً خردمند نیست حتی اگر بداند که چه کار باید انجام دهد، آن رهبر در صورتی خردمند است که بتواند بهترین راه را برای رسیدن به منافع مشترک بیابد (یانگ^۳، ۲۰۱۱).

با توجه به چند وجهی بودن خرد سازمانی، همواره از ابعاد مختلف به آن نگریسته شده و هر روز کاربرد و اهمیت آن بیش از پیش روشن می شود. خرد موضوع مشترکی در مدیریت، علم سازمان و اقتصاد به شمار می رود که هم در موضوعات اقتصاد و هم مدیریتی اهمیت ویژه ای برای آن قائل می شوند (اکمکچی^۴ و همکاران، ۲۰۱۴)؛ امروزه، عدم قطعیت محیط یکی از مهم ترین چالش های سازمان ها به شمار می رود (ژیائو و یائو^۵، ۲۰۱۵؛ سان^۶، ۲۰۱۴) به طوری که نوسانات و بی ثباتی و محیط های غنی از اطلاعات، باعث ایجاد سطوح بالایی از عدم قطعیت شده و ویژگی های متمایزکننده ای به دنیای کنونی داده است (بوکلی و کارتر^۷، ۲۰۰۴).

1 . Gygax & Fitzgerald
5. Jiao & Yao

2. Sternberg
6. Son

3. Yang
7. Buckley & Carter

4. Ekmekçi

مطالعات خرد سازمانی در دهه اخیر نشان داده که سازمان هایی خردمند شناخته می شوند که بتوانند دانش را به بهترین نحو کسب و مدیریت نمایند. از این رو مدیریت دانش مفهومی کلیدی در ادبیات خرد سازمانی محسوب می گردد (رونی^۱ و همکاران، ۲۰۱۰).

محققان برای توضیح اهمیت و ضرورت خرد سازمانی، به دو ویژگی مهم انسان و سازمان اشاره می کنند: ویژگی اول اینکه سازمانها، در محیطی قرار دارند که عدم قطعیت های بسیاری در آن وجود دارد، دوم اینکه به آنها تأکید می شود که دانش و اطلاعات موجود در خود را شناخته و بر اساس آنها، فرایندهای سازمانی خود را انجام دهند (انتظاری و پاولین^۲، ۲۰۱۴). جدول ۱ این عوامل کلیدی و ویژگی های مربوط به آن را ارائه می کند. عواملی که شامل منابع انسانی (مدیران، و سازمانها)، دانش (تصمیم گیری و اقدام)، محیط اطراف (دنیای کسب و کار و تعامل با مدیران و سازمان های دیگر) می شود.

جدول شماره ۱: عوامل ضروری در خصوص توجه به خرد سازمانی در هزاره سوم مبتنی بر ویژگی فاکتورهای اصلی سازمان (انتظاری و پاولین، ۲۰۱۴)

ویژگی	فاکتورهای اصلی سازمان
غیر قابل پیش بینی بودن و عدم قطعیت محیط	محیط
ناسازگاری و محدودیت های شناختی	منابع انسانی
میزان خطا پذیری که از اتکای بیش از حد به دانش، اطلاعات و تجربیات گذشته ناشی می شود.	دانش

مروری دقیق و موشکافانه در ادبیات تحقیق مشخص می سازد که خرد سازمانی نقشی فعال و کلیدی در موفقیت های سازمانها ایفا نموده است (اکمچی و همکاران، ۲۰۱۴؛ سولانسکی، ۲۰۱۴).

در واقع رهبران و کارکنان فقط از طریق پرورش خرد می توانند دانش و مهارت های مرتبط را انتخاب کنند و یاد بگیرند که چگونه آنها را در یک راه خلاقانه و جدید به کار ببرند. خرد، بیشتر از دانش، تفکری است که ظرفیت لازم، تشویق و ویژگی های مورد نیاز برای اطمینان از آینده بلندمدت سازمانها را ارائه می دهد. بدین ترتیب، این گونه استدلال می شود که امروزه، خرد و نه دانش، اولویت اصلی سازمانها باشد. خرد سازمانی، نه تنها توانایی انتخاب مؤثر و به کارگیری دانش مناسب در یک موقعیت خاص را بیان می کند، بلکه توانایی جمع آوری، یکی کردن و ارتباط این دانش با ابزارهای قابل قبول سازمانی را نیز در بر دارد. بنابراین، خرد نه تنها به اعمال افراد نسبت داده می شود؛ بلکه اگر اکثریت کارکنان به دنبال عمل خردمندانه باشند، آن موقع سازمان به عنوان یک کل، می تواند خردگرا شود (موسوی و همکاران، ۱۳۹۲).

در ادامه مرور مطالعات و تحقیقات مرتبط با موضوع از منابع مختلف نظیر دانشگاه ها و مراکز تهیه و تدارک کننده منابع علمی و تحقیقی، مؤید این نکته هستند که داخل ایران تحقیقات انجام شده درباره این موضوع بسیار اندک می باشد، ولی می توان گفت که چون بحث های مربوط به بررسی نقش خرد سازمانی بر اثربخشی کارکنان آموزش و پرورش استان مرکزی مانند بسیاری از مباحث دیگر در حیطه کاری علوم انسانی و اجتماعی قرار دارند لذا در هر کدام از آنها با

1. Rooney
2. Intezari & Pauleen

تفاوت ها و شباهت هایی، بررسی هایی در مورد موضوع صورت گرفته و نتایج مربوط نیز در زمان و مکان مشخص مورد استفاده قرار گرفته است که عبارتند از:

چاترجی^۱ و همکاران (۲۰۱۵)، در تحقیقی تأثیر فناوری اطلاعات بر اخلاق سازمانی، خرد سازمانی و نوآوری سازمانی را بررسی نمودند. مطابق با نتایج آن ها، سازمانی با فناوری اطلاعات پیشرفته، از اخلاق و خرد بالاتری برخوردار است که همین موضوع به توسعه نوآوری در آن کمک می کند. مدل معرفی شده توسط آن ها از سه عنصر اصلی اخلاق، نوآوری و فناوری اطلاعات تشکیل شده است که خرد سازمانی یکی از متغیرهای در گیر در این مدل است. سوک او، کیم و لی^۲ (۲۰۱۴)، در پژوهشی تحت عنوان تجزیه و تحلیل مسیر توانمندسازی و اثربخشی کار کارکنان شاغل در بیمارستان ها بیان می دارند در جامعه مورد مطالعه یعنی کره جنوبی توانمندسازی واسطه ای بین ویژگی های شغلی، رهبری تحول گرا، و اثربخشی کار می باشد که در نهایت زمینه را برای افزایش اثربخشی کار در کارکنان کره ای فراهم نموده است. استیونز^۳ (۲۰۱۱) در تحقیقی به مطالعه خرد به عنوان یک سازه سازمانی پرداخت و به این نتیجه رسید که خرد در رفتار و تفکر رهبران رسمی و غیر رسمی سازمان، همچنین فرهنگ و ساختار سازمان، وجود دارد. در تحقیقی به عوامل انسانی، مدیریتی و استراتژیکی موثر بر خرد سازمانی پرداخته و در یکی از یافته های خود بیان می کند که مدیریت و ساماندهی صحیح دانش، می تواند خرد سازمانی در سازمان ها را تقویت نماید. وی تأکید می کند که دانش چه در سطح فرد و چه در سطح سازمان، باعث خردمندتر شدن می شود و از این رو در بهبود عملکرد سازمان نیز موثر است.

در داخل کشور نیز موسوی و همکاران (۱۳۹۲)، در مقاله ای به سنجش و ارزیابی خرد سازمانی و مدیریتی در سطوح مختلف سازمانهای دولتی با نگرشی به ابعاد فلسفی پرداختند. در تحقیق آنها با نگاهی خردگرایانه به مدیریت و سازمان سعی شده است در سطوح مختلف فردی، بین فردی، سازمانی و راهبردی این موضوع مورد بررسی قرار گیرد. نتایج تحقیق نشان داد که ابعاد فلسفی خرد در سه سطح بین فردی، سازمانی و راهبردی اثر مثبت و معناداری بر خرد مدیریتی و سازمانی دارند، اما ابعاد فلسفی خرد در سطح فردی تأثیر معناداری بر خرد مدیریتی و سازمانی ندارد. عابدی (۱۳۸۸)، در پایان نامه کارشناسی ارشد خود تحت عنوان بررسی میزان اثربخشی ساز و کارهای ارزشیابی مدیران و کارکنان در سازمان آموزش و پرورش استان فارس که در دانشگاه پیام نور انجام گرفته است به ارایه یک مدل جامع برای سنجش میزان اثربخشی مدیران و کارکنان در سازمان های دولتی پرداخته و مولفه های موثر در اثربخش مدیران و کارکنان را شناسایی نموده است. عیوض زاده و معینیان (۱۳۸۹) در پژوهشی تحت عنوان "تأثیر مدیریت منابع انسانی بر بهبود اثربخشی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شرق" یافته است که فعالیت های مدیریت منابع انسانی بر اثربخشی کارکنان اثر گذار است.

در نهایت با توجه به اینکه مشکل عدیده موجود در سازمان ها و بخصوص در سازمان های دولتی، عدم وجود کنترل های مدیریتی و یا به عبارت دیگر عدم وجود راهکارهای مناسب در جهت بررسی اثربخشی کارکنان می باشد (طبرسا و غفوری، ۱۳۸۷). همچنین از آنجا که فرآیند مدیریت متضمن هماهنگ کردن منابع انسانی و مادی به منظور دستیابی به هدف های سازمان است و تحقق این امر بر عهده سازمان است. امروزه سازمان های بزرگ که ابعاد گسترده ای از

1. Chatterjee
2. Sook Eo, Kim & Le
3. Stevens

نیازهای جوامع را پوشش می دهند، بدون برخورداری از کارکنان اثربخش و کارآمد قادر به ادامه حیات نمی باشند (بیرامی، استبصاری و بهمنی، ۱۳۹۳).

لذا با توجه به این که آموزش و پرورش استان مرکزی سالیانه ضررهای مادی و غیرمادی زیادی از کاهش اثربخشی کارکنان خود در سطوح مختلف سازمانی متحمل شده است و به همین دلیل با این مسئله به چشم یک نقطه ضعف اساسی و چالش در سند راهبردی توسعه برخورد کرده و تصمیم به انجام یک تحقیق علمی و آموزشی جهت آسیب شناسی موضوع فوق و ارائه راهکارهای علمی جهت حل این چالش با استفاده از نقش خرد سازمانی گرفته شده است. لذا در این مقاله پس از مروری بر ادبیات و پیشینه پژوهش به دنبال بررسی این موضوع هستیم که به چه میزان خرد سازمانی بر اثربخشی کارکنان آموزش و پرورش استان مرکزی تاثیر دارد؟

توسعه مدل و فرضیه ها

تاثیر خرد سازمانی بر اثربخشی کارکنان آموزش و پرورش استان مرکزی

ادبیات نشان می دهد که بیشتر امور بشر از طریق سازمان ها انجام می شود و برای اینکه سازمان ها در خدمت رشد و تعالی مادی، روحی و معنوی انسان ها و جوامع قرار گیرند و به گسترش عدالت اجتماعی کمک کنند، لازم است که پیامدهای تصمیم های سازمانی آن ها در اجتماع و زندگی بشر در قالب تصویر کلان و در طول زمان دیده شود. از این رو برای اداره بهینه سازمان ها فراتر از دانش و فناوری به خرد نیاز داریم تا علاوه بر مدیریت منابع فیزیکی سازمان و مدیریت منابع اطلاعات و دانش، مدیریت اخلاقی و معنوی سازمانی را ارتقاء دهیم. با خرد سازمانی توانایی آینده نگری و انجام عمل درست به دست می آید و برای دستیابی به خرد سازمانی متناسب با ماهیت منابع سازمان، باید علاوه بر هوش فیزیکی و هوش محاسباتی، از هوش عاطفی و هیجانی، هوش معنوی و تعامل آن ها با یکدیگر بهره گرفت (فرهادی، ۱۳۹۳).

خرد سازمانی، عبارت است از دانش تخصصی و قضاوت در مورد سوالات نامطمئن، مشکل و مهم مرتبط با مفهوم و هدایت زندگی (گوگرل و ریفرت، ۲۰۱۲).

براساس تعریف براون (۲۰۰۲)، خرد دارای شش بعد است:

خودشناسی: شامل توسعه و اتکا بر مرکز درونی موفقیت و توانایی حفظ اعتبار شخصی در محتواهای مختلف؛ درک عمیقی از ارزش های هدایت کننده، استعدادها، علایق، هویت های چندگانه و اخلاقیات همچنین اطمینان و خود کارآمدی شخصی.

درک دیگران: درک عمیق از طیف گسترده ای از افراد در محتواهای مختلف فردی، گروهی و سیستمی. توانایی درگیر شدن آن ها، قابلیت درک آن ها، توجه اصلی در یادگیری در مورد آن ها، و تمایل به کمک آن ها.

قضاوت: توانایی جذب، یکپارچگی، و پذیرش اطلاعات زندگی فرد.

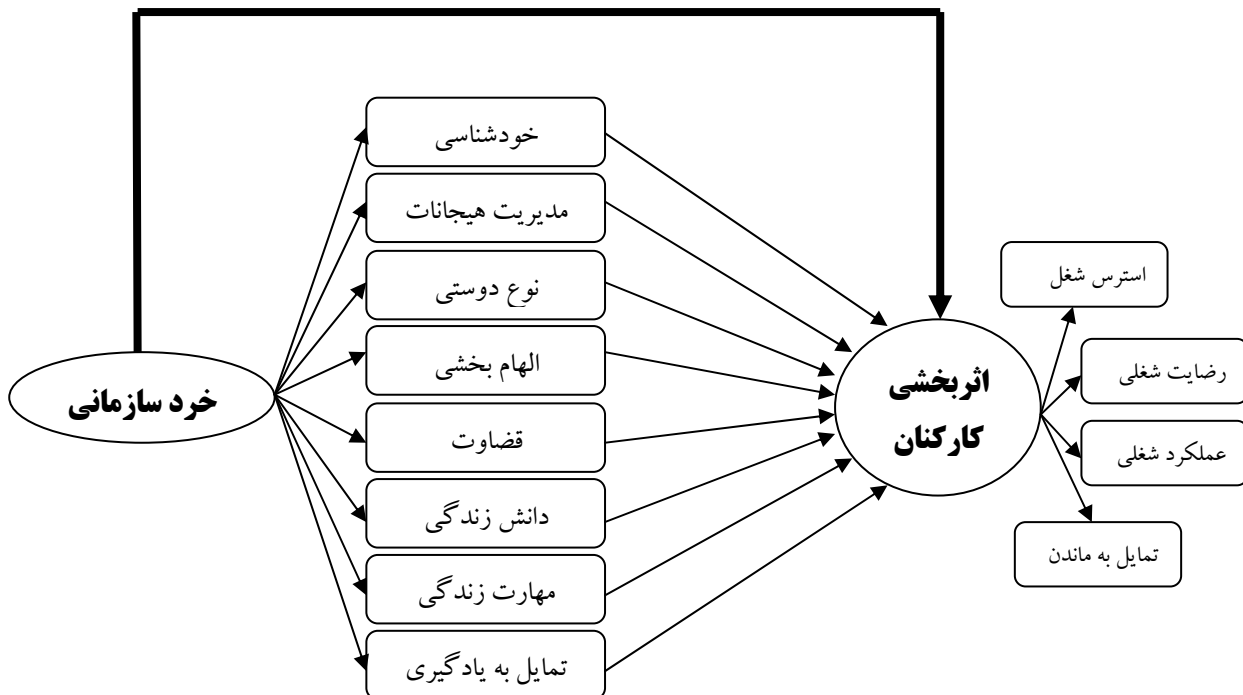
دانش زندگی: ادراک متداول فرد، روشنفکر بودن و درک واقعیت های زندگی.

مهارت های زندگی: تخصص در تعادل بین نقش های چندگانه، اداره امور روزانه، پیش بینی مشکلات، غلبه کردن بر موانع، داشتن ابزارهای عملی و استراتژی های برخورد با محتوای چندگانه زندگی.

تمایل به یادگیری: اعتماد به آنچه فرد می داند و تواضع به باورین که او به سادگی نمی تواند نمی داند هر چیزی را. و تداوم باز بودن و علاقه به یادگیری (براون، ۲۰۰۲).

لذا بر اساس آن چه که گفته شد فرضیه های زیر پیشنهاد می شود:

- ✓ خرد سازمانی بر اثربخشی کارکنان آموزش و پرورش استان مرکزی تأثیر دارد.
 - ✓ خودشناسی بر اثربخشی کارکنان آموزش و پرورش استان مرکزی تأثیر دارد.
 - ✓ مدیریت هیجانات بر اثربخشی کارکنان آموزش و پرورش استان مرکزی تأثیر دارد.
 - ✓ نوع دوستی بر اثربخشی کارکنان آموزش و پرورش استان مرکزی تأثیر دارد.
 - ✓ الهام بخشی بر اثربخشی کارکنان آموزش و پرورش استان مرکزی تأثیر دارد.
 - ✓ قضاوت بر اثربخشی کارکنان آموزش و پرورش استان مرکزی تأثیر دارد.
 - ✓ دانش زندگی بر اثربخشی کارکنان آموزش و پرورش استان مرکزی تأثیر دارد.
 - ✓ مهارت زندگی بر اثربخشی کارکنان آموزش و پرورش استان مرکزی تأثیر دارد.
 - ✓ تمایل به یادگیری بر اثربخشی کارکنان آموزش و پرورش استان مرکزی تأثیر دارد.
- با توجه به چهارچوب مفهومی و فرضیه های پژوهش مدل مفهومی پژوهش در شکل زیر آورده شده است:



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

روش

روش پژوهش حاضر، کاربردی و از نوع کمی می باشد.

جامعه، نمونه و روش نمونه گیری

جامعه آماری این پژوهش کلیه کارکنان شامل مدیران، معاونان و کارمندان آموزش و پرورش استان مرکزی است. با استفاده از فرمول کوکران و با توجه به جامعه آماری ۱۳۷ نفری، حجم نمونه ای معادل ۱۰۱ نفر با استفاده از روش نمونه گیری در دسترس در آموزش و پرورش استان مرکزی محاسبه گردید.

ابزار پژوهش

در این پژوهش برای گردآوری داده ها، از دو پرسشنامه استاندارد خرد سازمانی براون و گرین^۱ (۲۰۰۶) و پرسشنامه استاندارد اثربخشی کارکنان ندایی و همکاران (۲۰۱۲)، استفاده شد. این پرسش نامه ها به ترتیب دارای ۳۴ و ۲۰ گویه با مقیاس پنج درجه ای لیکرت (خیلی کم = ۱، کم = ۲، تاحدودی = ۳، زیاد = ۴ و خیلی زیاد = ۵) تنظیم شده است. به منظور تعیین روایی پرسشنامه از روایی محتوا استفاده شد که برای این منظور پرسشنامه به تأیید چند تن از اساتید دانشگاه رسید و اصلاحات لازم صورت پذیرفت. در مورد روایی سازه نیز از روش کمترین مربعات جزئی و نرم افزار SmartPLS استفاده شد. روایی سازه به دو نوع روایی همگرا و روایی واگرا تقسیم می شود. با توجه به این که در این تحقیق شاخص AVE (میانگین واریانس استخراج شده)^۲ برای تمامی متغیرهای تحقیق بالای ۰/۵ است، لذا روایی همگرای سازه های مدل تأیید می شود. علاوه بر آن یافته ها نشانگر تایید روایی واگرای ابزار اندازه گیری بود. هم چنین ضریب پایایی^۳ (CR) و آلفای کرونباخ برای سنجش پایایی بالای ۰/۷ به دست آمد که نشان دهنده پایا بودن ابزار اندازه گیری است. نتایج ویژگی های روانسنجی ابزار برای متغیرهای پژوهش در جدول زیر نشان داده شده است:

یافته ها

در جدول زیر، نمونه از منظر جمعیت شناختی به طور خلاصه آورده شده است.

1. Brown & Greene
2. Average Variance Extracted
3. Composite Reliability

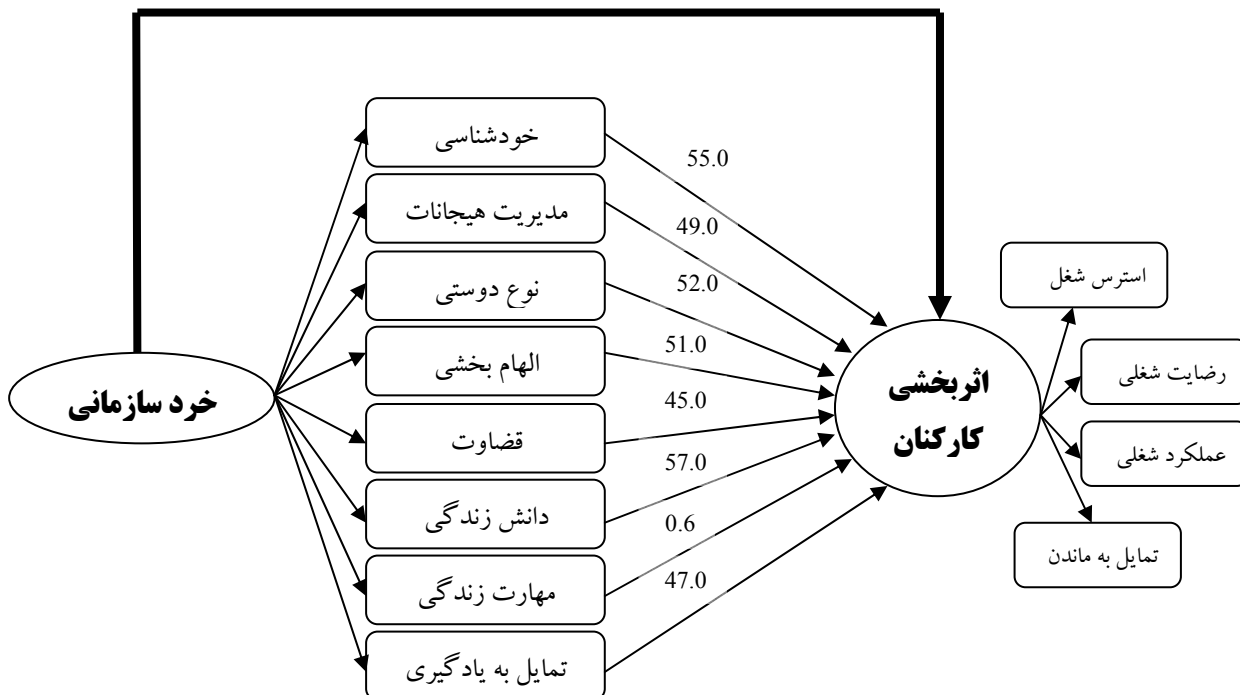
جدول شماره ۲: اطلاعات جمعیت شناختی نمونه

ویژگی جمعیت شناختی	طبقه	فراوانی	درصد
جنس:	مرد	۸۲	۸۱
	زن	۱۹	۱۹
تحصیلات:	دیپلم و زیر دیپلم	۲	۲
	کاردانی	۱۵	۱۵
	لیسانس	۷۵	۷۴
	فوق لیسانس و بالاتر	۹	۹
	زیر ۳۰ سال	۱۲	۱۲
	۳۰ تا ۳۵ سال	۱۹	۱۹
	۳۵ تا ۴۰ سال	۲۹	۲۸
سابقه کاری	۴۰ تا ۵۰ سال	۲۰	۲۰
	۵۰ سال به بالا	۲۱	۲۱
	۱-۵ سال	۱۱	۱۱
	۱۰-۱۵ سال	۲۸	۲۵
	بالای ۱۵	۳۶	۳۵

در بخش آمار توصیفی نشان داد که از بین کلیه کارکنان شامل مدیران، معاونان و کارمندان آموزش و پرورش استان مرکزی که به عنوان جامعه آزمودنی انتخاب گردیده است ۱۹ درصد زن و ۸۱ درصد آن ها مرد هستند، همچنین تفکیک پاسخ دهندگان بر اساس سن آنها نشان می دهد که بیش ترین درصد از افراد مورد مطالعه در محدوده سنی ۳۵ تا ۴۰ سال و کمترین درصد مربوط به افراد زیر ۳۰ سال می باشند. در ادامه بیشترین گروه نمونه از افراد مورد مطالعه را افراد پاسخگو با تحصیلات لیسانس تشکیل می دهند و بیشترین سابقه کاری مربوط به گروه ای با بیشتر از ۱۵ سال می باشد.

آزمون مدل و فرضیه های پژوهش

در این مرحله رابطه علت و معلولی بین خرد سازمانی و ابعاد آن با اثربخشی کارکنان آموزش و پرورش استان مرکزی در قالب بخش مدل ساختاری سنجیده شده است. همانطور که در شکل زیر نمایان است، تاثیر خرد سازمانی و ابعاد بر اثربخشی آموزش و پرورش استان مرکزی معنی دار و مثبت است.



در شکل بالا ضریب تاثیر علی مدل پژوهش و رابطه متغیر اصلی (خرد سازمانی و ابعاد آن) بر اثربخشی کارکنان آموزش و پرورش استان مرکزی کارکنان را نمایش می‌دهد. خروجی PLS تایید کننده فرض اصلی و همچنین فرضیه‌های فرعی تحقیق است که در جدول شماره زیر نمایان است. از آنجایی که تمامی مقادیر t بالای ۱.۹۶ هستند، تمامی فرضیه‌ها تایید می‌شوند.

جدول شماره ۳: بررسی فرضیه‌های پژوهش

نتیجه	آماره t-value	ضرایب استاندارد شده	فرضیه‌ها
قبول	۱۷.۰۱	۰.۶۷	خرد سازمانی ← اثربخشی کارکنان آموزش و پرورش استان مرکزی
قبول	۱۳.۴۵	۰.۵۵	خودشناسی ← اثربخشی کارکنان آموزش و پرورش استان مرکزی
قبول	۱۵.۳۵	۰.۴۹	مدیریت هیجانات ← اثربخشی کارکنان آموزش و پرورش استان مرکزی
قبول	۱۵.۸۱	۰.۵۲	نوع دوستی ← اثربخشی کارکنان آموزش و پرورش استان مرکزی
قبول	۱۴.۶۵	۰.۵۱	الهام بخشی ← اثربخشی کارکنان آموزش و پرورش استان مرکزی
قبول	۱۶.۰۳	۰.۴۵	قضاوت ← اثربخشی کارکنان آموزش و پرورش استان مرکزی
قبول	۱۴.۶۵	۰.۵۷	دانش زندگی ← اثربخشی کارکنان آموزش و پرورش استان مرکزی
قبول	۱۵.۹۵	۰.۶۱	مهارت زندگی ← اثربخشی کارکنان آموزش و پرورش استان مرکزی

بحث و نتیجه گیری

بطور کلی دنیای امروز پر از پیچیدگی‌هایی است که نظام آموزش و پرورش و همچنین سازمان‌های آموزشی و مدارس را در زمینه رشد و تعالی با مشکلات عدیده‌ای روبه‌رو ساخته است و مدیران آموزشی در کلیه سطوح را بعنوان برنامه‌ریزان، سازمان‌دهندگان و رهبران حوزه‌های تعلیم و تربیت با چالش‌های فراوان روبرو کرده است. در این شرایط استفاده از خرد سازمانی برای غلبه بر مشکلات موجود بر سر راه بهبود و ارتقاء اثربخشی کارکنان آموزش و پرورش می‌تواند راهگشا باشد، در همین راستا، پژوهش حاضر نیز، درصدد بررسی نقش خرد سازمانی در ارتقاء و بهبود اثربخشی کارکنان بود تا بتواند پاسخگوی نیازهای آتی نظام آموزش و پرورش باشد. در ادامه مطابق نتایج پژوهش، به تبیین و تفسیر فرضیات پژوهش پرداخته می‌شود.

نتایج حاصل شده تجزیه و تحلیل داده‌های این پژوهش نشان داد، خرد سازمانی و مولفه‌های آن بر اثربخشی کارکنان آموزش و پرورش استان مرکزی تأثیر مثبت دارد. بدین معنی که با توسعه و گسترش خرد سازمانی در آموزش و پرورش شاهد بهبود و ارتقاء اثربخشی در کارکنان این سازمان خواهیم بود. از آن جا که اثربخشی کارکنان عبارت است از دست‌یابی به اهداف سازمانی و اجتماعی یا فراتر رفتن از آن‌ها و انجام مسئولیت‌هایی که کارکنان به عهده دارد و نیاز به تعهد در تمامی زمینه‌ها از ارکان اثربخشی کارکنان می‌باشد، لذا اگر در سازمانی شاهد خرد سازمانی باشیم بدون شک سبب ارتقاء سطح اثربخشی کارکنان آن سازمان می‌گردد. این یافته از مجموع ۸ فرضیه فرعی قابل استنباط است که در ادامه به تبیین و تفسیر هر یک می‌پردازیم:

تحلیل داده‌ها، نشان داد که خودشناسی بر اثربخشی کارکنان آموزش و پرورش استان مرکزی تأثیر مثبت دارد. بدون شک اگر کارکنان هر سازمانی نسبت به توانایی و قابلیت‌های خود شناخت کافی داشته باشند و در واقع خود را به خوبی بشناسند، این موضوع سبب می‌شود در هنگام انجام امور و فعالیت‌ها با تکیه بر قابلیت‌های خود استرس شغلی را از خود دور کرده و عملکرد خود را به میزان چشمگیری ارتقاء دهند که این دو از ابعاد مهم اثربخشی کارکنان است و بدین گونه زمینه و بستر لازم برای بهبود عملکرد در کارکنان فراهم می‌گردد. لذا در این زمینه پیشنهاد زیر مطرح می‌شود جلسات داخلی در سازمان برگزار گردد و از کارکنان نیز دعوت شود تا بدین وسیله مدیران از اقدامات کارکنان موفق تقدیر لازم بعمل آورند و مشکلات و نیازهای کارکنان ناموفق مورد بررسی قرار گیرد و زمینه برای خودشناسی در کارکنان ایجاد گردد.

تحلیل داده‌ها نشان داد که مدیریت هیجانات بر اثربخشی کارکنان آموزش و پرورش استان مرکزی تأثیر مثبت دارد. بدیهی است اگر کارکنان در هنگام انجام فعالیت‌های شغلی خود هیجانات و احساسات شخصی را در کنترل خود در آورده و از دخالت این هیجانات در امور شغلی خود جلوگیری کنند، این موضوع می‌تواند به میزان قابل توجهی بر اثربخشی آن‌ها بیافزاید، متقابلاً اگر کارکنان هیجانات خود را در کار دخیل کنند سبب می‌شود در انجام کارها دچار اختلالات حواسی و روانی شوند و از میزان دقت و تمرکز و در پی آن اثربخشی آن‌ها کاسته شود، لذا در این زمینه پیشنهاد می‌شود از مشاوران مجرب برای برگزاری جلسات مشاوره در سازمان با کارکنانی که دچار احساسات و هیجانات شدید و ناراحت کننده می‌شوند دعوت بعمل آید. همچنین روش دیگری که برای مدیریت هیجانات پیشنهاد می‌شود، ثبت آن‌ها

در دفترچه یادداشت روزانه توسط کارکنان است، تحقیقات نشان داده است که چنین روشی، تأثیر قابل ملاحظه ای بر افرادی که دچار هیجان شده بودند داشته است.

تحلیل داده ها نشان داد که نوع دوستی بر اثربخشی کارکنان آموزش و پرورش استان مرکزی تأثیر مثبت دارد. از آن جا که اگر نوع دوستی در کارکنان هر سازمانی ترویج پیدا کند این موضوع سبب می شود هر کارمند خود را جزئی از مجموعه کارکنان سازمان بداند و با نگاهی سیستمی موفقیت و شکست دیگران را موفقیت و شکست خود بداند، لذا تا حد توان خود سعی خواهد نمود که اثربخشی خود را در انجام فعالیت های شغلی بالا برده و به کارکنان دیگر سازمان یاری برساند و عملکرد خود و دیگران را ارتقاء دهد که البته سود نهایی این عمل علاوه بر خود فرد و همکاران به سازمان خواهد رسید و موجبات موفقیت سازمان فراهم می گردد. در این خصوص پیشنهاد می شود زمینه های لازم برای فعالیت کارکنان در قالب تیم های کاری فراهم گردد، زیرا یکی از نتایج اثبات شده کار تیمی، افزایش روحیه همکاری و نوع دوستی کارکنان است که می تواند در افزایش موفقیت و عملکرد آن ها تأثیر گذار باشد. همچنین پیشنهاد می گردد مدیران آموزش و پرورش با اجتناب از ارزیابی های فردی بطوری سیستمی واحد های مختلف مورد ارزیابی قرار گیرند تا تفکر نوع دوستی در ذهن کارکنان نهادینه گردد.

تحلیل داده ها نشان داد که الهام بخشی بر اثربخشی کارکنان آموزش و پرورش استان مرکزی تأثیر مثبت دارد. بدون شک کارکنانی که از الهام بخشی در کارهای خود استفاده می کنند، با تفکر منطقی و طبق اصول و قوانین به انجام امور محوله می پردازند و لذا میزان خطا و اشتباه در کارهای آنها کاهش پیدا می کند و این موضوع سبب رضایت شغلی و تمایل به ماندن در سازمان که از مولفه های اثربخشی کارکنان می باشد، می گردد. لذا در این خصوص پیشنهاد می گردد برای بهبود الهام بخشی در کارکنان کارگاه ها و دوره های آموزشی برگزار گردد تا در خصوص فواید و مزایای الهام بخشی بحث و تبادل نظر گردد، همچنین به مدیران ارشد نظام آموزش و پرورش پیشنهاد می شود به متغیر الهام بخشی توجه ویژه ای داشته باشد و در جهت رفع موانع ایجاد آن در کارکنان با دعوت از اساتید و صاحب نظران برجسته در این حوزه دوره های آگاه سازی را برگزار کند.

تحلیل داده ها نشان داد که قضاوت بر اثربخشی کارکنان آموزش و پرورش استان مرکزی تأثیر مثبت دارد، نهادینه شدن حس قضاوت در کارکنان سبب می گردد کارکنان ارزش ها و چشم اندازهای سازمانی را درک کرده و بر اساس آن به قضاوت در مورد صحیح یا نادرست بودن فعالیت های خود پردازند، بدون شک هنگامی که کارکنان کارهای خود را مورد قضاوت قرار می دهند زمینه برای جلوگیری از کارهای اضافی و هدر رفتن وقت و انرژی در سازمان فراهم می گردد و در پی آن بهبود اثربخشی کارکنان امری مورد انتظار و بدیهی می باشد. در این خصوص پیشنهاد می شود از آن جا که یکی از حیاتی ترین عناصر بهبود اثربخشی قضاوت است، جوی در آموزش و پرورش ایجاد گردد تا اعضای سازمان بتوانند به راحتی و بدون داشتن دغدغه فعالیت های خود و دیگران را مورد قضاوت قرار دهند.

تحلیل داده ها نشان داد که دانش زندگی بر اثربخشی کارکنان آموزش و پرورش استان مرکزی تأثیر مثبت دارد، دانش زندگی کردن به کارکنان سازمان قابلیت ها و توانایی های می دهد که زندگی در سازمان را به شکل بهتری ببیند و سعی کنند در بهبود کیفیت زندگی کاری و شغلی خود اقدامات اجرایی بردارند و این موضوع اثربخشی کارکنان را در پر خواهد داشت. در این خصوص پیشنهاد می شود سمینارهای موفقیت در زندگی در سازمان برگزار گردد تا کارکنان با

دانش زندگی کردن آشنا شده و از تبعات آن در زندگی شغلی و کاری خود استفاده کنند، همچنین بررسی و رفع مشکلات کارکنان در زندگی می تواند موانع موجود بر سر راه اثربخشی فعالیت های آنها را از بین ببرد.

تحلیل داده ها نشان داد که مهارت زندگی بر اثربخشی کارکنان آموزش و پرورش استان مرکزی تاثیر مثبت دارد. مسلط بودن به مهارت زندگی کردن در سازمان به کارکنان کمک می کند ارتباطات درون سازمانی در کنار سایر کارکنان را به خوبی درک کنند و در انجام امور سازمانی همانند زندگی واقعی به یاری دیگران و ایجاد ارتباط موثر جهت بهبود روش های انجام کار در سازمان بپردازند. در این خصوص ایجاد تیم ها و گروه های کاری در جهت تقویت ارتباطات درون سازمانی برای انجام امور بصورت مشترک می تواند مفید و راهگشا باشد.

تحلیل داده ها نشان داد که تمایل به یادگیری بر اثربخشی کارکنان آموزش و پرورش استان مرکزی تاثیر مثبت دارد. تمایل به یادگیری سبب بالارفتن دانش و آگاهی کارکنان سازمان می شود و در پی آن نگرشی جدید برای انجام امور و فعالیت های سازمانی در کارکنان ایجاد می گردد که این دانش به افزایش اثربخشی کارکنان کمک قابل توجه ای خواهد نمود. در این خصوص پیشنهاد می شود نسبت به کاربردی تر کردن آموزش ها به کارکنان و تناسب آموزش ها با تخصص آن ها و نوع کاری که انجام می دهند، دقت بیشتری مبذول نمایند. ضمن اینکه حتماً نیازسنجی آموزشی دقیقی را به اجرا گذارند تا وقت کارکنان و هزینه شرکت با برگزاری دوره های آموزشی بی ثمر و بدون بازده، به هدر نرود و تمایل به یادگیری در کارکنان ایجاد گردد.

در نهایت باید گفت با توجه به این که این پژوهش برای اولین بار صورت می گیرد نزدیک به یافته های تحقیقات دانشمندی همچون موسوی و همکاران (۱۳۹۲)، استیونز (۲۰۱۱)، کسلر (۲۰۰۶) می باشد.

منابع

فارسی

- بیرامی، محمد؛ استبصاری، فرهاد و بهمنی، صادق. (۱۳۹۳). **ارتقای بهره وری و تعالی سازمانی با تأکید بر بهسازی مهارت های انسانی مدیران**. کنفرانس بین المللی مدیریت چالش ها و راهکارها.
- پرهیزکار، کمال (۱۳۸۸). **مدیریت منابع انسانی و اداره امور استخدامی**. تهران: انتشارات آگاه.
- خانلو، رضا (۱۳۹۴). **شناسایی تأثیر مسئولیت پذیری اجتماعی مدیریت بر عملکرد کارکنان شرکت آب و فاضلاب استان مرکزی**. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساوه.
- عابدی، ابراهیم (۱۳۸۸). **بررسی میزان اثربخشی ساز و کارهای ارزشیابی مدیران و کارکنان در سازمان آموزش و پرورش استان فارس**. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه پیام نور، دانشکده علوم انسانی.
- عیوض زاده، اسماعیل و معینان، داود (۱۳۸۹). **تأثیر مدیریت منابع انسانی بر بهبود اثربخشی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شرق**. دانش و پژوهش در علوم تربیتی، شماره بیست و هفتم، صص ۳۰۶-۲۷۹.

- طبرسا، غلامعلی و غفوری، داود (۱۳۸۷). **بررسی و تجزیه و تحلیل میزان اثربخشی نظام ارزیابی عملکرد جدید کارکنان دولت (مورد مطالعه در ستاد مرکزی وزارت امور اقتصادی و دارایی)**. فصلنامه مدرس علوم انسانی، دوره ۱۲، شماره ۴، صص ۲۰۰-۲۲۵.
- فرهادی، احمد (۱۳۹۳). **طرحی برای تحول در سازمان زون خرد؛ در منابع انسانی**. نشریه الکترونیکی صدخبر، کد خبر ۲۰۵۲۷۳.
- موسوی، محمد؛ محمدعلی سرلک، سعید عابسی، مرتضی مرادی (۱۳۹۲). **سنجش و ارزیابی خرد سازمانی و مدیریتی در سطوح مختلف سازمانهای دولتی با نگرشی به ابعاد فلسفی**. فصلنامه بهبود مدیریت، شماره ۲۱، پاییز ۱۳۹۲ ص ۱۴۱.
- مهدی زاده، مهران، درستکار احمدی، ناهید، رضانیان، محمدرحیم (۱۳۹۲). **طراحی مدل مفهومی تصمیم گیری مشارکتی به عنوان راهبردی جهت بهبود نگرش، احساسات و عملکرد کارکنان در زندگی کاری (مورد مطالعه: کلیه شعب بانک مسکن شهرستان رشت)**. پژوهشنامه مدیریت تحول، سال پنجم، شماره ۹، ص ۱۱۵.
- یداللهی فارسی، جهانگیر و زهرا کلاته ایی (۱۳۹۱). **جایگاه تجاری سازی در مدیریت نوآوری و معرفی عمده مدل های تجاری سازی در حوزه صنایع پیشرفته**. فصلنامه رشد فناوری، شماره ۳۳، زمستان ۱۳۹۱ ص ۲۶.

References

- Brown, S. C., & Greene, J. A. (2006). **The Wisdom Development Scale (WDS): Translating the conceptual to the concrete**. Journal of College Student Development, 47, 1-19.
- Buckley, P. J., & Carter, M. J. (2004). **A formal analysis of knowledge combination in multinational enterprises**. Journal of International Business Studies, 35(5), 371-384.
- Chatterjee, S., Moody, G. D., Lowry, P. B., Chakraborty, S., & Hardin, A. (2015). **Strategic Relevance of Organizational Virtues Enabled by Information Technology in Organizational Innovation**. Journal of Management Information Systems, Forthcoming.
- De-Castro, M., Delgado-Verde, G., López-Sáez, M., & Navas-López, J. E. (2011). **Towards 'an intellectual capital-based view of the firm': origins and nature**. Journal of business ethics, 98(4), 649-662.
- Ekmekçi, A. K., Teraman, S. B. S., & Acar, P. (2014). **Wisdom and Management: A Conceptual Study on Wisdom Management**. Procedia-Social and Behavioral Sciences, 150, 1199-1204.
- Gygas, M., & Fitzgerald, S. (2011). **Enriching the positive organizational behavior framework with wisdom**. International Journal of Business Research, 11(2), 23-41.

- Intezari, A., & Pauleen, D. J. (2014). **Management Wisdom in Perspective: Are You Virtuous Enough to Succeed in Volatile Times?**. Journal of business ethics, 120(3), 393-404.
- Jiao, D., & Yao, K. (2015). **An interest rate model in uncertain environment**. Soft Computing, 19(3), 775-780.
- Kessler, E. H. (2006). **Organizational Wisdom Human, Managerial, And Strategic Implications**. Group & Organization Management, 31(3), 296-299.
- Nedae, Tahereh, Khalil, Alavi and Zahra, Nobakht, Ramezani, (2012)., **Employees' Effectiveness**, World Applied Sciences Journal 18 (10): 1400-1411.
- Rooney, D., McKenna, B., & Liesch, P. (2010). **Wisdom and management in the knowledge economy**. New York: Routledge.
- Solansky, S. T. (2014). **To fear foolishness for the sake of wisdom: A message to leaders**. Journal of business ethics, 122(1), 39-51.
- Son, L. N. (2014). **A Proposed Model for Firm's Technological Capability Assessment under Uncertain Environment**. International Journal of Innovative Technology and Exploring Engineering (IJITEE) ISSN, 2278-3075.
- Sook Eo, Yong, Young-Hae Kim, Nae-Young Le (2014). **Path Analysis of Empowerment and Work Effectiveness among Staff Nurses**, Asian Nursing Research, Volume 8, Issue 1, March 2014, Pages 42–48.
- Sternberg, R. J. (2003). **WICS: A model of leadership in organizations**. Academy of Management Learning and Education, 2(4), 386–401.
- Stevens, R. P. (2011). **Maximizing Lead Generation: The Complete Guide for B2B Marketers**. Pearson Education.
- Yang, S. (2011). **Wisdom displayed through leadership: Exploring leadership-related wisdom**. Leadership Quarterly, 22, 616–632.

