

فهرست مقالات



۱		(۱) بررسی تأثیر رهبری اصیل بر رفتارهای غیراخلاقی سازمان یار با در نظر گرفتن نقش میانجی سرمایه روان‌شناختی و حمایت سازمانی ادراک‌شده
۱		فاطمه اربابی، الهام حیدری و اکبر حسن‌پور.....
۲		(۲) تأثیر بی‌نزاکتی خانوادگی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار از طریق تعارض کار- خانواده و غنی‌سازی کار خانواده
۲۹		عباس قائدامینی هارونی، زهره امیری فارسانی، ایمان محمودی خواه، مریم صالحی فارسانی، علی رضا جعفری فارسانی و آریتا اله بخشیان فارسانی.....
۳		(۳) طراحی مدل شایستگی مدیران ستادی آموزش‌وپرورش مورد مطالعه: آموزش‌وپرورش استان آذربایجان شرقی
۵۴		مهدی خیاطی، داود حق‌خواه و معصومه دانش‌شکیب.....
۴		(۴) عوامل مؤثر بر کاهش آنتروپی رفتاری در میان کارکنان سازمان امور مالیاتی استان فارس
۸۱		فرهاد محمدپور و مهرزاد نوابخش.....
۵		(۵) الگویابی نیازسنجی دوره‌های آموزش ضمن خدمت در راستای یادگیری و تغییر رفتار فرهنگیان استان آذربایجان شرقی
۱۰۴		حسین مرسلی، یعقوب علوی‌متین و سلیمان ایرانزاده.....
۶		(۶) طراحی مدل استراتژیک منابع انسانی با رویکرد افزایش مشارکت کارکنان در بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی استان کردستان به روش داده بنیاد
۱۳۵		نادیا اللهم‌رادی، مسعود بسطامی و امیرمحسن مدنی.....
۷		(۷) بررسی تأثیر چابکی استراتژیک سازمانی بر توسعه فعالیت‌های بازرگانی در بورس تهران با تأکید بر تغییر رفتار سهامداران
۱۵۸		حسین اجتهادی، هادی ابوالفتحی و سحر شتابان.....



بررسی تأثیر رهبری اصیل بر رفتارهای غیراخلاقی سازمان یار با در نظر گرفتن نقش میانجی سرمایه روان‌شناختی و حمایت سازمانی ادراک‌شده

فاطمه اربابی^۱

الهام حیدری^۲

اکبر حسن‌پور^۳

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۳/۰۸/۲۰ تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۳/۰۹/۱۸

چکیده

امروزه، سازمان‌ها با چالش‌های مختلفی دست‌وپنجه نرم می‌کنند که یکی از مهم‌ترین آن‌ها رفتارهای غیراخلاقی کارکنان است. با توجه به تأثیر حیاتی رهبری اصیل در سازمان‌ها، این پژوهش به بررسی اثر رهبری اصیل بر رفتارهای غیراخلاقی کارکنان با در نظر گرفتن نقش میانجی سرمایه روان‌شناختی و حمایت سازمانی ادراک‌شده پرداخته است. این مطالعه از نظر هدف کاربردی و از نظر اجرا توصیفی-همبستگی است و برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه استفاده شده است. جامعه آماری شامل ۱۳۰۰ نفر از کارکنان شعب بانک تجارت شهر تهران می‌باشد و با استفاده از فرمول کوکران و جدول مورگان، تعداد ۲۶۱ نفر به روش نمونه‌گیری خوشه‌ای انتخاب شدند. روش‌های جمع‌آوری اطلاعات، کتابخانه‌ای و میدانی بوده و برای ارزیابی روایی ابزار سنجش، از روایی سازه، همگرا و واگرا استفاده شده است. همچنین، به منظور بررسی پایایی ابزار از ضریب آلفای کرونباخ و پایایی مرکب بهره گرفته شده است. داده‌های گردآوری‌شده با استفاده از معادلات ساختاری و تحلیل *wrap pls* مورد بررسی قرار گرفتند. نتایج نشان داد که رهبری اصیل تأثیر مثبت و معناداری بر رفتارهای غیراخلاقی کارکنان دارد، اما نقش میانجی‌های حمایت سازمانی ادراک‌شده و سرمایه روان‌شناختی علی‌رغم تأثیر معنادار، موجب تشدید تأثیر رابطه رهبری اصیل بر رفتارهای غیراخلاقی کارکنان نشده‌اند.

کلمات کلیدی

رهبری اصیل، رفتار غیراخلاقی سازمان یار، سرمایه روان‌شناختی، حمایت سازمانی ادراک‌شده

۱-دانشجوی کارشناسی ارشد، گروه آموزشی مدیریت منابع انسانی و کسب‌وکار، دانشکده مدیریت، دانشگاه خوارزمی تهران، ایران. (نویسنده مسئول). Fatemeh.arbabi7900@gmail.com

۲-استادیار، گروه آموزشی مدیریت منابع انسانی و کسب‌وکار، دانشکده مدیریت، دانشگاه خوارزمی تهران، ایران. elhamheydari@khu.ac.ir

۳-دانشیار، گروه آموزشی مدیریت منابع انسانی و کسب‌وکار، دانشکده مدیریت، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران. akbar.hassanpoor@gmail.com

سازمان‌ها بدون شک یکی از ارکان اساسی جوامع مدرن هستند و موفقیت آن‌ها به‌طور مستقیم به مدیریت مؤثر منابع انسانی وابسته است، چراکه نیروی انسانی به‌عنوان ارزشمندترین دارایی هر سازمان، نقش کلیدی در تحقق اهداف سازمانی ایفا می‌کند. رفتار غیراخلاقی سازمان یار به‌عنوان اقداماتی تعریف می‌شود که باهدف بهبود عملکرد سازمان یا اعضای آن انجام می‌شود، اما در این فرآیند، ارزش‌های اصلی اجتماعی، سنت‌ها، قوانین یا استانداردهای رفتار مناسب نادیده گرفته می‌شوند. (امفرس و بینگهام^۱، ۲۰۱۱). چنین تعریفی دو جزء کلیدی رفتار غیراخلاقی سازمان یارها را به ارمغان می‌آورد. اولاً، چنین رفتاری از نظر تمامی معیارهای اخلاقی و اجتماعی منفی است؛ زیرا قانون، عدالت و هنجارهای اجتماعی را نقض می‌کند. دوم، این رفتارها به نفع چند ذینفع یک سازمان است که عمدتاً داخلی هستند (مانند هیئت‌مدیره، مدیران ارشد). با این حال، کسانی که درگیر چنین مقاصدی هستند اغلب کوتاه‌فکر هستند و در نهایت به اعتبار و اعتماد سازمانی آسیب می‌رسانند که در بیشتر موارد قابل بازیابی نمی‌باشد. اگرچه اکثر رفتارهای غیراخلاقی باهدف نفع شخصی صورت می‌پذیرد، ولی در رفتار غیراخلاقی سازمان یار، بهره شخصی لااقل به‌صورت آشکار مطرح نیست (کاستیله و همکاران^۲، ۲۰۱۸). رفتارهای غیراخلاقی سازمان یار آگاهانه و به شیوه‌ای اختیاری انجام می‌شوند (لی^۳ و همکاران، ۲۰۱۹؛ میشرآ^۴ و همکاران، ۲۰۲۱). در حقیقت درک کارکنان از انگیزه و نوع رفتارهای غیراخلاقی سازمان یار مبهم است (چنگ و لین^۵، ۲۰۱۹). اگرچه کارکنان درگیر رفتارهای غیراخلاقی سازمان یار می‌شوند زیرا معتقدند انجام این کار به موفقیت شرکت کمک می‌کند، اما این تنها محرک رفتارهای غیراخلاقی سازمان یار نیست. کارمندان ممکن است در رفتارهای غیراخلاقی سازمان یار شرکت کنند تا ثابت کنند که اعضای سازمانی ارزشمندی هستند و سزاوار ارزش‌گذاری هستند، به‌ویژه زمانی که احساس می‌کنند موقعیتشان در خطر است (یاچیموویچ^۶ و همکاران، ۲۰۱۸). کارکنان همچنین ممکن است رفتارهای غیراخلاقی سازمان یار را برای جلوگیری از پیامد منفی ناشی از عدم برآورده کردن الزامات سازمان خود انجام دهند (شو و وانگ^۷، ۲۰۲۰). رفتارهای غیراخلاقی سازمان یار نه تنها زمانی اتفاق می‌افتد که کارمندان با سازمان‌های خود هم ذات‌پنداری می‌کنند، بلکه زمانی که شاهد رفتارهای مشابهی از سوی سرپرستان خود باشند و درک کنند که سرپرستان آن‌ها چنین رفتارهایی را تأیید می‌کنند نیز اتفاق می‌افتد (فهر^۸ و همکاران، ۲۰۱۹). رفتارهای غیراخلاقی در سازمان‌ها، صرف‌نظر از دلایل آن، پیامدهای گسترده‌ای به دنبال دارد زیرا این اقدامات بی‌تردید توسط جامعه پذیرفته نمی‌شوند. به همین دلیل، یکی از اولویت‌های رهبران سازمان‌ها مقابله با بروز و گسترش این رفتارهاست (کاکمار^۹ و

بررسی تاثیر رهبری اصیل بر رفتارهای غیر اخلاقی سازمان یار ... /اربابی، حیدری و حسن پور همکاران^۲، ۲۰۱۱). در نتیجه شناسایی و تشخیص رفتارهای غیر اخلاقی سازمان یار امری بسیار جدی و مهم است. (طهرانی، وکیلی و افشار بکشلو، ۱۳۹۹). رهبری اصیل یکی از ارکان نوظهور حوزه رهبری از دهه های گذشته است. سازمان ها برای مقابله با محیط کاری جدید، متلاطم و در حال تغییر از راه ایجاد تفاوت اساسی از طریق کمک به کارکنان برای یافتن معنی و ارتباط در محل کار، به رهبران اصیل نیاز دارند (آوولیو^{۱۰}، ۲۰۱۱). محققان در گذشته کشف کرده اند که انگیزه کارکنان در تعامل با رفتار غیر اخلاقی سازمان یار، سود بردن سازمان مربوطه است. تلاش های تحقیقاتی زیادی برای شناسایی عوامل محرک در رفتار غیر اخلاقی سازمان یار از جمله ماکیاولیسم (کاستیله و همکاران، ۲۰۱۶)، هویت سازمانی (چن و همکاران^{۱۱}، ۲۰۱۶)، استحقاق روانی (لی و همکاران، ۲۰۱۷)، انجام شده است. رفتار غیر اخلاقی سازمان یار تحت تاثیر عوامل مختلفی قرار می گیرد و عواملی در سطوح مختلف مانند سطوح فردی، سازمانی، اجتماعی و رهبری تاثیر مهمی بر آن خواهند داشت. همچنین رفتارهای غیر اخلاقی سازمان یار مستلزم خطر بالایی برای سازمان هستند، زیرا ممکن است به منافع ذینفعان آسیب برساند و اعتبار سازمان را از بین ببرند و اثرات مخرب بالقوه ای را بر مرتکبین، سهامداران، سازمان ها و حتی جامعه گسترده تر ایجاد کنند. (امفرس و بینگهام، ۲۰۱۱). رهبری اصیل به عنوان سنگ بنای رهبری اخلاقی و مؤثر در سازمان های مدرن عمل می کند. با ترویج اعتماد، تعهد و یکپارچگی اخلاقی، اهداف سازمانی را با رفاه فردی همسو می کند و به موفقیت بلندمدت سازمان ها کمک می کند. رهبران اصیل افرادی هستند که به دنبال امتیازات شخصی مانند مقام، افتخار یا خودنمایی نیستند؛ بلکه بر اساس اعتقادات عمیق خود وظایفشان را انجام می دهند. (درخشان و زندی، ۱۳۹۵). رهبری اصیل با خودآگاهی، شفافیت رابطه، پردازش متوازن اطلاعات و دیدگاه اخلاقی درونی شده مشخص می شود. این سبک رهبری بر اصالت و رفتار اخلاقی، ترویج اعتماد و همکاری در سازمان ها تأکید دارد. مطالعات اخیر بر نقش آن در افزایش عملکرد و تعهد کارکنان از طریق تقویت یک محیط کاری حمایتی و اخلاقی تأکید می کند (آوولیو^{۱۲}، ۲۰۲۱) که به طور کلی می تواند مؤثر بر رفتارهای غیر اخلاقی سازمان یار باشد. رهبری اصیل همچنین در جلوگیری از نتایج منفی سازمانی مؤثر است (شیاون و همکاران^{۱۳}، ۲۰۱۷). افراد توانمند به دنبال ثبات در گفتارها و رفتارهای رهبران هستند (سایمونز^{۱۴} و همکاران، ۲۰۱۵)، یعنی زمانی که کارمندان احساس می کنند از آن ها حمایت می شود، انتظار دارند رهبران اصیل تر باشند، زیرا احساس می کنند حق دارند رهبران و همکاران قابل اعتمادتر و بازتری داشته باشند. هنگامی که کارکنان توانمند می شوند، در صورت بروز هرگونه تعارضی که ممکن است ایجاد شود، سطوح بالاتری از پایبندی مدیریتی به آئین نامه رفتار سازمانی را طلب می کنند. در غیر این صورت، تعهد آن ها به سازمان هایشان از بین می رود (سلیم^{۱۵} و همکاران، ۲۰۱۹) رهبری اصیل مستلزم

فصلنامه مطالعات رفتاری در مدیریت، دوره ۱۵، شماره ۴۰، زمستان ۱۴۰۳

یک محیط سازمانی بسیار توسعه‌یافته است که منجر به سطوح بالای خودآگاهی و رفتارهای مثبت خودتنظیمی می‌شود که در توسعه رهبر و پیروان به اوج خود می‌رسد؛ اما عمل به‌عنوان یک رهبر اصیل و برآورده کردن خواسته‌های کارکنان به سطوح بالایی از حمایت سازمانی نیاز دارد که از دیدگاه رهبران ارزیابی شود (شاپیرا-لیشچینسکی، ۲۰۱۴). از طرفی، افراد برای اینکه به‌طور واقعی عمل کنند، باید بین اعتقادات، باورها و رفتارهای خودسازگاری بالایی داشته باشند (والومبا^{۱۶} و همکاران، ۲۰۰۸)، تحت رهبری اصیل، پیروان به‌جای احساسات منفی، احساسات مثبتی نسبت به خود و سازمان دارند، در نتیجه ظرفیت منابع روان‌شناختی خود را افزایش می‌دهند. (بایکال^{۱۷}، ۲۰۱۸). رهبران اصیل به کارکنان کمک می‌کنند تا حالت‌های روانی مثبت ایجاد کنند، رضایت شغلی، تعهد و انعطاف‌پذیری در برابر استرس محل کار را بهبود بخشند. این ویژگی‌ها کارکنان را قادر می‌سازد تا عملکرد مؤثرتری داشته باشند و با چالش‌ها سازگار شوند (لوتانز و آوولیو، ۲۰۱۹). یکی از ویژگی‌های قابل‌توجه ظرفیت‌های روان‌شناختی، این واقعیت است که آن‌ها در طول زمان پایدار هستند، اما در معرض رشد نیز هستند (لوتانز و همکاران^{۱۸}، ۲۰۰۶). از طریق افزایش سرمایه روان‌شناختی، افراد می‌توانند از ظرفیت ذهنی خود به‌طور مؤثرتری استفاده کنند. آن‌ها احساس اعتماد به‌نفس بیشتری خواهند داشت و دیدگاه خوش‌بینانه و امیدوارانه‌تری نسبت به ظرفیت استفاده از قوای ذهنی خود خواهند داشت که به‌نوبه خود می‌تواند قدرت ذهنی آن‌ها را در درازمدت افزایش دهد. با توجه به تحقیقات فوق‌این‌طور استنباط می‌شود که زمانی که افراد از قدرت شناختی خود استفاده می‌کنند، ظرفیت بیشتری در آن قدرت خاص دارند. رهبری اصیل، سرمایه روان‌شناختی و حمایت سازمانی درک شده سازه‌های به‌هم‌پیوسته‌ای هستند که به‌طور قابل‌توجهی بر نگرش و عملکرد کارکنان تأثیر می‌گذارند. (سرور^{۱۹} و همکاران، ۲۰۲۲). حمایت سازمانی ادراک‌شده نشان‌دهنده میزان احساس ارزش و حمایت کارکنان توسط سازمان است. محیط‌هایی با حمایت سازمانی ادراک‌شده بالا، کارکنان را تشویق می‌کند تا با اهداف سازمانی هماهنگ شوند و تلاش‌های اختیاری را به نمایش بگذارند. رهبران اصیل از حمایت سازمانی ادراک‌شده برای تقویت بیشتر رفتارها و نگرش‌های مثبت کارکنان استفاده می‌کنند و یک اثر هم‌افزایی ایجاد می‌کنند که عملکرد سازمانی را افزایش می‌دهد (سرور و همکاران، ۲۰۲۲).

بانک‌ها به‌عنوان یکی از مهم‌ترین نهادهای اقتصادی در کشور، نقش بسیار مهمی در توسعه اقتصادی دارند. در این راستا، بررسی عوامل مؤثر در بهبود عملکرد و کاهش رفتارهای غیراخلاقی در بانک‌ها بسیار حائز اهمیت است. بسیاری از بانک‌ها، به دلیل فشار رقابتی با بانک‌های دیگر، به فروش محصولات بدون کاربرد به مشتریان خود می‌پردازند. به‌عنوان مثال، ارائه کردن کارت‌های اعتباری با

بررسی تاثیر رهبری اصیل بر رفتارهای غیر اخلاقی سازمان یار ... /اربایی، حیدری و حسن پور

شرایط نامناسب یا تعرفه‌های بالا برای خدمات بانکی از جمله رفتارهای غیر اخلاقی سازمان یار در این زمینه به شمار می‌رود در ظاهر به نظر می‌رسد که بانک‌ها در حال ارائه خدمات بهتر و گسترده‌تری به مشتریان خود هستند، اما در واقعیت، این کار باعث مشکلات مالی و اقتصادی برای مشتریان می‌شود، همچنین برخی بانک‌ها با استفاده از تبلیغات فریب‌دهنده، سعی در جذب مشتریان جدید دارند. در چنین شرایطی، ایجاد فرهنگ سازمانی مبتنی بر اخلاق و اعتماد، نه تنها از نظر داخلی اهمیت دارد بلکه از دیدگاه مشتریان نیز حیاتی است. انجام این پژوهش تأثیرات مهمی بر مدیران، کارکنان و همچنین آینده بانک دارد و می‌تواند آینده بانک تجارت را به سمت بهبود هدایت کند. هدف از این پژوهش بررسی این است که چگونه رهبری اصیل با توجه به نقش میانجی سرمایه روان‌شناختی و حمایت سازمانی ادراک‌شده می‌تواند بر کاهش یا افزایش رفتارهای غیر اخلاقی در صنعت بانکداری بخصوص بانک تجارت تأثیر بگذارد. در واقع این پژوهش تلاش می‌کند تا نشان دهد که رهبری اصیل از طریق افزایش سرمایه روان‌شناختی کارکنان و تقویت احساس حمایت از سوی سازمان، چگونه می‌تواند به بهبود اخلاقیات در سازمان کمک کند. این پژوهش ابزاری ارزشمند را برای مدیران و کارکنان فراهم می‌کند تا با آگاهی از تأثیرات رهبری اصیل بر رفتارهای سازمانی، رویکردهای رفتاری و مدیریتی خود را بهبود بخشند.

لذا پژوهشگر به دنبال پاسخ به این سؤال است که آیا رهبری اصیل از طریق نقش میانجی سرمایه روان‌شناختی و حمایت سازمانی ادراک‌شده بر رفتارهای غیر اخلاقی سازمان یار تأثیر معناداری دارد؟

فرضیه‌های تحقیق

فرضیه اصلی

رهبری اصیل از طریق نقش میانجی سرمایه روان‌شناختی و حمایت سازمانی ادراک‌شده بر رفتارهای غیر اخلاقی سازمان یار تأثیر معناداری دارد.

فرضیه‌های فرعی

- ۱) رهبری اصیل بر رفتارهای غیر اخلاقی سازمان یار تأثیر معنادار دارد.
- ۲) سرمایه روان‌شناختی بر رفتارهای غیر اخلاقی سازمان یار تأثیر معنادار دارد.
- ۳) حمایت سازمانی ادراک‌شده بر رفتارهای غیر اخلاقی سازمان یار تأثیر معنادار دارد.
- ۴) رهبری اصیل بر سرمایه روان‌شناختی تأثیر معنادار دارد.
- ۵) رهبری اصیل بر حمایت سازمانی ادراک‌شده تأثیر معنادار دارد.

مبانی نظری

رهبری اصیل

مطالعات دانشگاهی متعددی ویژگی‌های رهبران اصیل را بررسی کرده‌اند و دریافته‌اند که این رهبران دارای طیف وسیعی از ویژگی‌ها هستند. در میان آن‌ها، اصالت به‌عنوان یکی از ضروری‌ترین ویژگی‌ها برجسته می‌شود و رهبران اصیل هم مایلند و هم می‌توانند به ارزش‌ها و باورهای شخصی خود وفادار بمانند (دومینگوئز اسکرینگ^{۲۰} و همکاران، ۲۰۲۲). وقتی صحبت از مدیریت یک سازمان می‌شود، رهبران اصیل به قضاوت خود تکیه می‌کنند و بر اساس باورهای خود تصمیم می‌گیرند، نه اینکه صرفاً از نظرات دیگران پیروی کنند (کرافورد و همکاران^{۲۱}، ۲۰۲۰). علاوه بر این، رهبران اصیل از ارزش‌های اخلاقی مثبت خود برای الهام‌بخشیدن و تأثیرگذاری بر پیروان خود استفاده می‌کنند. با پرورش فرهنگ رفتار اخلاقی، رهبران اصیل به پیروان خود انگیزه می‌دهند تا نه تنها از آن‌ها پیروی کنند، بلکه خود را نیز توسعه دهند و در نهایت به موفقیت کلی سازمان کمک کنند (ژانگ و همکاران^{۲۲}، ۲۰۲۱). با گذشت زمان، این نوع رویکرد رهبری ثابت می‌کند که در رسیدگی به نگرانی‌های اخلاقی در سازمان و ارتقای رفاه بلندمدت کارکنان مؤثر است (لیو و همکاران^{۲۳}، ۲۰۱۹)؛ بنابراین، پرورش ویژگی‌های رهبری اصیل پتانسیل قابل توجهی برای پرورش محیط‌های کاری مثبت، ایجاد رضایت کارکنان و کمک به موفقیت کلی سازمان‌ها دارد. به گفته والومبا و همکاران (۲۰۰۸) مفهوم رهبری اصیل شامل چهار مؤلفه است: (الف) خودآگاهی (ب) شفافیت رابطه (ج) پردازش متوازن (د) دیدگاه اخلاقی درونی شده. چنین خودآرایی منطبق با ارزش‌های اخلاقی درونی شده و مطابق با اخلاق گروه، سازمان و جامعه است (بانکس و همکاران، ۲۰۱۶؛ رگو و همکاران^{۲۴}، ۲۰۱۳). رهبرانی که خودآگاهی نشان می‌دهند و ارزش‌ها، نقاط قوت و ضعف خود را به رسمیت می‌شناسند، محیطی ایجاد می‌کنند که در آن کارکنان برای بیان ایده‌های خود تشویق می‌شوند (نورت هاوس^{۲۵}، ۲۰۱۸). علاوه بر این، رهبران اصیل به رفاه و توسعه کارکنان خود توجه واقعی نشان می‌دهند (کارملی و اسپریتزر^{۲۶}، ۲۰۱۹). رهبران با توجه به اقتدار مرتبط با نقششان، نقشی حیاتی در شکل دادن به فرهنگ و آیین رفتار سازمان‌ها ایفا می‌کنند (تروینو و براون^{۲۷}، ۲۰۰۵). ویژگی‌های شخصی رهبران (اسحاق و همکاران، ۲۰۲۲؛ لی و همکاران، ۲۰۲۲) و روابط متقابل آن‌ها با کارکنان (جیانگ و لین^{۲۸}، ۲۰۲۱؛ شوه و همکاران، ۲۰۱۳) تا حد زیادی فرهنگ سازمانی و رفتار کارکنان را تعیین می‌کند. (کوئنزی و همکاران، ۲۰۲۰؛ تروینو و براون ۲۰۰۵؛ وانگ و همکاران، ۲۰۲۳).

رفتار غیر اخلاقی سازمان یار

رفتار غیر اخلاقی سازمان یار به «اقداماتی اشاره دارد که باهدف ارتقای عملکرد مؤثر سازمان یا اعضای آن (مثلاً رهبران) انجام می‌شوند و ارزش‌ها، آداب، قوانین، یا استانداردهای رفتار مناسب را نقض می‌کنند (امفرس، بینگهام و الیزابت، ۲۰۱۱) به‌طور دقیق‌تر، رفتار غیر اخلاقی سازمان یار شامل اعمال غیر اخلاقی است که توسط کارکنان انجام می‌شود تا به نفع سازمان یا اعضای آن یا هر دو باشد. رفتار غیر اخلاقی سازمان یار از دو جزء اصلی تشکیل شده است. اول، این رفتار شامل اعمالی است که اصول ارزش‌ها، اخلاقیات، هنجارها و استانداردهای کدهای اخلاقی را در جوامع نقض می‌کند. دوم، این نوع رفتار به نفع سازمان است، به این معنا که کارکنان ممکن است به‌جای آسیب زدن، باهدف ارتقاء موفقیت سازمان یا ارتقای اعضای آن، رفتار غیر اخلاقی انجام دهند. (امفرس و همکاران، ۲۰۱۰؛ ودرا و پرات، ۲۰۱۳،²⁹). افزایش تعداد و پیچیدگی‌های رفتارهای غیر اخلاقی سازمان یار، به‌ویژه آن دسته از رفتارهایی که به‌جای نفع فرد به نفع سازمان هستند، تأثیر جهانی قابل توجهی دارند (میشرا و همکاران، ۲۰۲۱). انگیزه‌های انجام رفتارهای غیر اخلاقی سازمان یار شامل باورهای متقابل قوی با انتظار پاداش در آینده از سوی سازمان و تبادل اجتماعی مثبت (آمفرس، بینگهام، میچل، ۲۰۱۰)، تعهد عاطفی نسبت به سازمان (ماترن و لیچفیلد، ۲۰۱۲)، رهبری اخلاقی کم تا متوسط (میائو، نیومن، یو،³⁰، ۲۰۱۳)، رهبری تحول‌آفرین الهام‌بخش و کاریزماتیک (گراهام، زیگرت، کاپیتانو، ۲۰۱۵)، شناسایی سازمانی و توجیه اخلاقی همکاران (شو،^{۲۸}، ۲۰۱۵)، ویژگی تاریک ماکیاولیسم و این تصور که معیارهای اخلاقی اهمیت کمتری نسبت به عملکرد سازمانی دارند (کاستیله، باکتر، توروگود، ۲۰۱۶)، تعهد عاطفی بالاتر نسبت به سازمان (ابراهیمی، ۱۳۹۶) رضایت شغلی و تعهد سازمانی (دو، چنگ، لو، ۲۰۱۸)، روابط بین فردی رهبر و کارمند بالاتر (برایانت و مریت، ۲۰۱۹) می‌باشد. مطالعات نشان داده است که رفتار غیر اخلاقی سازمان یار تحت تأثیر عوامل مختلفی قرار می‌گیرد؛ مانند سطوح فردی، نیت رفتاری افراد تحت تأثیر ویژگی‌های خود آن‌ها قرار می‌گیرد (آمفرس، بینگهام و میچل، ۲۰۱۰؛ آمفرس و بینگام، ۲۰۱۱). سطوح سازمانی، سازمان به‌عنوان هدف اصلی رفتار غیر اخلاقی سازمان یار باید تأثیر مهمی بر آن داشته باشد (الکساندر،³¹، ۲۰۱۲). اجتماعی، کارکنان ممکن است تلاش کنند تا لطف و حمایت سازمان را با انواع مختلف رفتارها، حتی رفتارهای غیر اخلاقی، جبران کنند (بلاو، ۱۹۶۴) در سطوح رهبری، رهبران به‌عنوان الگوهای نقش برای کارکنان در سازمان، تأثیر قابل توجهی بر شناخت و رفتار اخلاقی آن‌ها دارند (دیوید، مارک و جو چن، ۲۰۱۴؛ کالشوون و همکاران،³²، ۲۰۱۶).

سرمایه روان‌شناختی

سرمایه روان‌شناختی در مبانی نظری روانشناسی مثبت پایه‌گذاری شد. در طول ۲ دهه گذشته، روانشناسی مثبت‌گرا تمرکز تحقیقات روان‌شناختی را از کاستی‌های روان‌شناختی به ساختن کیفیت‌های مثبت، افراد راضی و جوامع شکوفا تغییر داده است (لورنز و همکاران، ۲۰۱۶؛ سلیگمن و سیکسزنت میهالی^{۳۳}، ۲۰۰۰). سرمایه روان‌شناختی یک ویژگی شخصی کارکنان است و به‌عنوان وضعیت روان‌شناختی مثبت کارمند تعریف می‌شود که با خودکارآمدی، امید، خوشبینی و انعطاف‌پذیری مشخص می‌شود که همگی در طول زمان توسعه‌یافته و تغییر می‌کنند (استوری و همکاران، ۲۰۱۳). سرمایه روان‌شناختی به‌عنوان یک ساختار روان‌شناختی ترکیبی از یک فرد در محل کار است (لورنز و همکاران، ۲۰۱۶) و به‌عنوان چارچوبی برای مزیت رقابتی قابل پشتیبانی برای تمرین‌کنندگان ایجاد می‌شود (لوتانز و یوسف، ۲۰۰۴). لوتانز، یوسف و آوولیو (۲۰۰۷) سرمایه روان‌شناختی را به‌صورت زیر تعریف کردند: سرمایه روان‌شناختی نمایانگر وضعیت مثبت رشد یک فرد در زمینه روان‌شناختی است و با ویژگی‌های زیر تعریف می‌شود: الف) اعتمادبه‌نفس در قبول مسئولیت‌ها (خودکارآمدی) و تلاش لازم برای موفقیت در مواجهه با وظایف چالش‌برانگیز؛ ب) داشتن نگرش مثبت (خوشبینی) نسبت به دستیابی به موفقیت در حال حاضر و آینده؛ ج) حفظ اهداف و در صورت لزوم تغییر مسیرها (امید) برای رسیدن به موفقیت؛ و د) نشان دادن پایداری و انعطاف‌پذیری (تاب‌آوری) هنگامی که با مشکلات و چالش‌ها روبرو می‌شود. سرمایه روان‌شناختی کارکنان را قادر می‌سازد تا تلاش‌های حرفه‌ای خود را حفظ کنند، زیرا سرمایه روان‌شناختی بالا منجر به کاهش اضطراب و استرس می‌شود و آن‌ها می‌توانند در برابر چالش‌های موجود مقاومت کنند (بوکورنی و یوسف مورگان، ۲۰۱۹).

حمایت سازمانی ادراک‌شده

به گفته رابینز و جاج، حمایت سازمانی به‌عنوان معیاری برای سنجش اعتقاد کارکنان به این موضوع که شرکت به رفاه آن‌ها کمک خواهد کرد و از آن‌ها مراقبت خواهد کرد درک شده است (رابینز و جاج^{۳۴}، ۲۰۱۹). حمایت سازمانی درک شده شامل باورهای کارکنان در مورد اینکه شرکت می‌تواند به مشارکت‌ها و نگرانی‌های آن‌ها احترام بگذارد می‌باشد (راجاپاتیرانا و هوی^{۳۵}، ۲۰۱۸). از نظر آردیاس حمایت سازمانی ادراک‌شده عبارت است از ادراک کارکنان که شامل خط‌مشی‌ها، هنجارها و فرآیندهای سازمانی در رابطه با ارزیابی مشارکت و رفاه آن‌ها می‌شود (آردیاس^{۳۶}، ۲۰۱۹).

بررسی تأثیر رهبری اصیل بر رفتارهای غیر اخلاقی سازمان یار .../اربابی، حیدری و حسن پور

حمایت سازمانی ادراک شده را می‌توان به‌عنوان ادراک کارکنان در مورد میزان حمایت سازمان از کارکنان و میزان آمادگی سازمان برای ارائه کمک در صورت نیاز تعریف کرد. به گفته صابر و همکاران (۲۰۲۲)؛ شیخ (۲۰۲۳)؛ ستیو کو³⁷ و همکاران (۲۰۲۲) حمایت سازمانی ادراک شده به‌عنوان ادراک کارکنان از میزان ارزش‌گذاری سازمان برای مشارکت، ارائه پشتیبانی و اهمیت دادن به رفاه آن‌ها تعریف می‌شود. علاوه بر این، زمانی که کارکنان برای حل مشکلات کاری خود در شرایط سختی قرار می‌گیرند، سازمان به‌عنوان تضمینی برای کمک به آرامش و مراقبت از کارکنان خود با ارائه راه‌حل مناسب برای حل مشکلات در نظر گرفته می‌شود. پوتری³⁸ و همکاران (۲۰۲۳) اظهار داشت که حمایت سازمانی ادراک شده فرآیندی است که برای نشان دادن تعهد انجام شده توسط دیگران در یک رابطه اجتماعی استفاده می‌شود. حمایت سازمانی متأثر از تعامل فرد با سازمانی است که در آن کارکنان تحسین، حمایت و تأیید می‌شوند. کارمندان زمانی بهترین عملکرد خود را ارائه خواهند کرد که تمام مواردی که در انجام وظایف خود نیاز دارند توسط شرکت پشتیبانی شود. هنگامی که کارکنان مورد توجه، مراقبت و حمایت بالایی از شرکت قرار می‌گیرند، می‌توانند رفتار مثبتی از خود نشان دهند و عملکرد خود را بهبود بخشند (الشعبانی و همکاران، ۲۰۲۱).

پیشینه پژوهش

در پژوهش‌های داخلی و خارجی، به بررسی تأثیر رهبری اصیل بر رفتارهای غیر اخلاقی سازمانی پرداخته شده است. از جمله این‌ها می‌توان به تحقیقات انجام شده در داخل کشور درباره پیامدهای این رفتارها و ارائه راهکارهایی برای جلوگیری از آن‌ها اشاره کرد. مطالعات خارجی از زمان معرفی این رفتارهای انحرافی و عوامل مؤثر بر بروز آن‌ها نیز مورد بررسی قرار گرفته است. پژوهش‌ها نشان می‌دهند که سرمایه روان‌شناختی و حمایت سازمانی ادراک شده توسط کارکنان به افزایش تعهد آنان به سازمان کمک می‌کند. رهبری اصیل با سرمایه روان‌شناختی و حمایت سازمانی رابطه مثبتی دارد. هدف پژوهش حاضر این است که نقش رهبری اصیل در رفتارهای غیر اخلاقی سازمان یار و همچنین روابط مثبت میان حمایت سازمانی، سرمایه روان‌شناختی و این رفتارها را تحلیل و توجیه کند.

جمشیدوند (۱۴۰۲) در پژوهشی با عنوان بررسی تأثیر رهبری اصیل بر رفتار نوآورانه کارکنان شرکت پارس آزما طب با نقش میانجی سرمایه روان‌شناختی به این نتایج دست یافتند که رهبری اصیل به‌طور قابل توجهی بر رفتارهای نوآورانه و سرمایه روان‌شناختی در بین کارکنان تأثیر مثبت و معناداری می‌گذارد. همچنین، این تحقیق بر نقش محوری سرمایه روان‌شناختی به‌عنوان متغیر میانجی در رابطه بین رهبری اصیل و رفتارهای نوآورانه تأکید می‌کند. فقیه نصیری (۱۴۰۲)، در بررسی تأثیر

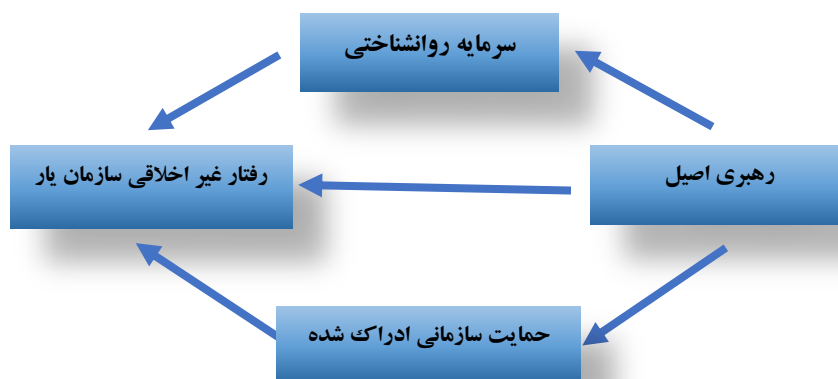
فصلنامه مطالعات رفتاری در مدیریت، دوره ۱۵، شماره ۴۰، زمستان ۱۴۰۳

رهبری اصیل بر مالکیت روان‌شناختی با نقش میانجی حمایت سازمانی ادراک‌شده به این نتیجه رسیده است که رهبری اصیل به صورت مستقیم بر حمایت سازمانی ادراک‌شده تأثیر مثبت و معناداری دارد. روستا والیسرای (۱۴۰۱) در پژوهشی با عنوان بررسی تأثیر رهبری اصیل بر رفتار شهروندی سازمانی با توجه به نقش سرمایه روان‌شناختی دریافتند که سرمایه روان‌شناختی در رابطه رهبری اصیل ادراک‌شده و رفتار شهروندی سازمانی نقش میانجی معناداری دارد. همچنین رهبری اصیل ادراک‌شده بر سرمایه روان‌شناختی تأثیر مثبت و معناداری دارد. بر این اساس می‌توان نتیجه گرفت رهبری اصیل یکی از منابع شغلی کلیدی است که می‌تواند توسعه سرمایه روان‌شناختی و نوعی منبع شخصی در میان پیروان را تشویق کند. طهرانی، وکیلی و افشاربکشلو (۱۳۹۹) پژوهشی با عنوان رفتار غیراخلاقی سازمان یار: معرفی یک رفتار انحرافی در سازمان انجام دادند و به شناسایی عوامل درونی و بیرونی متعددی که در شکل‌گیری رفتارهای کارکنان در محیط سازمان تأثیرگذار است پرداختند در نهایت به این نتیجه دست یافتند که با شناخت این عوامل، می‌توان پیامدهای ناشی از این رفتارها را بهتر معرفی کرد و پیشنهادهایی جهت پیشگیری از وقوع چنین رفتارهایی در سازمان ارائه داد. ابولفتحی (۱۳۹۹) در مطالعه‌ای با عنوان بررسی تأثیر رهبری اصیل بر رفتار غیراخلاقی سازمانی با نقش میانجی تعامل‌کاری (مورد مطالعه: سازمان امور مالیاتی استان تهران) به این نتایج دست یافتند که رهبری اصیل تأثیری معنادار بر رفتار غیراخلاقی سازمانی با نقش میانجی تعامل‌کاری دارد. چونوهوی هوو (۲۰۲۲) تحقیقی با عنوان رهبری اصیل، حمایت سازمانی درک شده و سرمایه روان‌شناختی: پیامدهایی برای عملکرد شغلی در بخش آموزش انجام داده‌اند و نتایج نهایی حاکی از آن بوده است که رهبری اصیل به طور مستقیم و غیرمستقیم از طریق سرمایه روان‌شناختی بر عملکرد شغلی تأثیر می‌گذارد، کارکنان اگر رهبری اصیل بالایی احساس کنند کارشان هدفمند می‌شود همچنین مشخص شد که سرمایه روان‌شناختی توسط رهبران اصیل به مردم کمک می‌کند تا با موفقیت فکر کنند و عملکرد خوبی داشته باشند (می و همکاران، ۲۰۰۴) علاوه بر این، سرمایه روان‌شناختی نقش مهمی به عنوان یک میانجی ایفا می‌کند و دوستی بین رهبری اصیل و عملکرد شغلی را ارتقا می‌بخشد. توماس گیگول (۲۰۲۰) در پژوهشی با عنوان بررسی تأثیر رهبری اصیل بر رفتار غیراخلاقی سازمان یار با در نظر گرفتن نقش میانجی مشارکت کاری در میان گروهی متشکل از ۶۲۳ کارمند از سازمان‌های مختلف که در موقعیت‌های مختلف در مرکز و شرق لهستان کار می‌کنند، به این نتایج دست پیدا کرده است که تعامل کاری نقش میانجی بین رهبری سرپرستان و رفتار غیراخلاقی سازمان یار زیردستان را ایفا می‌کند. این مطالعه نشان می‌دهد که رهبری اصیل، در موقعیت‌هایی زیردستان را وادار می‌کند تا رفتارهای غیراخلاقی سازمان یار داشته باشند. ژولی و وانگ (۲۰۱۸) پژوهشی با عنوان بررسی تجربی تأثیر

بررسی تاثیر رهبری اصیل بر رفتارهای غیر اخلاقی سازمان یار ... /اربابی، حیدری و حسن پور

رهبری اصیل و رفتار غیر اخلاقی سازمان یار بر اساس هویت سازمانی به انجام رسانده است و نتایج تحقیق حاکی از آن بوده که رهبری اصیل به طور مثبت با رفتارهای غیر اخلاقی سازمان یار مرتبط است. ورمولن (۲۰۱۷) در مطالعه‌ای به بررسی اثر میانجی حمایت سازمانی ادراک شده بر رابطه بین رهبری اصیل و تعهد کاری میان ۲۰۲ کارمند شاغل در یک سازمان بین المللی فناوری اطلاعات پرداخته است و نتایج نشان می‌دهد که حمایت سازمانی ادراک شده و رهبری اصیل رابطه مثبت و معناداری دارند و حمایت سازمانی ادراک شده تا حدی در رابطه بین رهبری اصیل و تعهد کاری نقش میانجی را ایفا می‌کند.

مدل مفهومی پژوهش



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر اجرا توصیفی-همبستگی است. این مطالعه باهدف کشف روابط میان متغیرها از روش همبستگی برای تحلیل داده‌ها بهره می‌برد. جهت گردآوری اطلاعات از روش پیمایشی توصیفی و ابزار اولیه پرسشنامه استفاده شد. جامعه هدف شامل کارکنان شعب بانک تجارت در شهر تهران است که تعداد آن‌ها حدود ۱۳۰۰ نفر می‌باشد. برای تعیین حجم نمونه از فرمول کوکران و جدول مورگان استفاده شده و بر اساس تعداد اعضای جامعه با ضریب اطمینان ۹۵ درصد و ۵ درصد خطا، تعداد حجم نمونه آماری با روش نمونه‌گیری خوشه‌ای به میزان ۲۶۱ نفر محاسبه شده است. در این پژوهش اطلاعات به‌طور کتابخانه‌ای و میدانی جمع‌آوری شد و از پرسشنامه شامل سؤالات تخصصی و عمومی برای گردآوری داده‌ها استفاده شده است. پاسخ‌دهندگان بر پایه مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرت به سؤالات پاسخ دادند. پرسشنامه پژوهش شامل ۵۴ گویه است و برای اندازه‌گیری رهبری

فصلنامه مطالعات رفتاری در مدیریت، دوره ۱۵، شماره ۴۰، زمستان ۱۴۰۳

اصیل از پرسشنامه ۱۵ گویه‌ای آوولیو، گاردنر و والومبا (۲۰۰۶) استفاده شده است. برای سنجش رفتارهای غیراخلاقی سازمان‌یار از پرسشنامه ۷ گویه‌ای آمفرس، بینگهام و میشل (۲۰۱۱)، برای سرمایه روان‌شناختی از پرسشنامه لوتانز و همکاران (۲۰۰۷) و برای حمایت‌سازمانی ادراک‌شده از نسخه ۸ گویه‌ای پرسشنامه ایزنبرگر و همکاران (۲۰۰۲) استفاده شده است. در این پژوهش، روایی پرسشنامه از طریق روش‌های همگرا (میانگین واریانس استخراج‌شده) و واگرا (روایی تشخیصی در سطح سازه) بررسی شد و برای سنجش پایایی از بارهای عاملی، ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی بهره‌برده شده است.

یافته‌های پژوهش

برای آزمون مدل پژوهش از روش حداقل مجذورات جزئی استفاده شد. آزمون الگوی ساختاری پژوهش و فرضیه‌های پژوهش در روش PLS از طریق بررسی ضرایب مسیر (بارهای عاملی) و مقادیر R^2 امکان‌پذیر است (سیدعباس‌زاده و همکاران، ۱۳۹۱). همچنین از روش بوت استراپ (با ۲۶۱ زیر نمونه) برای محاسبه مقادیر آماره T جهت تعیین معنی‌داری ضرایب مسیر استفاده شد.

برای تحلیل مدل اندازه‌گیری، روایی و پایایی سازه‌ها مورد بررسی قرار گرفته شده است. روایی به معنای میزان انطباق بین تعریف مفهومی متغیر با تعریف عملیاتی آن است. در این پژوهش برای تعیین روایی پرسشنامه، از روش‌های روایی همگرا (میانگین واریانس استخراج‌شده) و واگرا (روایی تشخیصی در سطح سازه) استفاده شد. منظور از پایایی این است که ابزار اندازه‌گیری در شرایط یکسان تا چه اندازه نتایج یکسانی به‌دست می‌دهد. در این پژوهش برای بررسی پایایی از بارهای عاملی، ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی استفاده شده است. مقادیر روایی همگرا در جدول ۱ ارائه شده است.

جدول ۱. مقادیر روایی همگرا

متغیر	(AVE) متوسط واریانس استخراج‌شده
رهبری اصیل	۰/۷۶۳
حمایت سازمانی	۰/۵۶۰
سرمایه روان‌شناختی	۰/۶۶۳
رفتار غیراخلاقی سازمان‌یار	۰/۵۶۸

با توجه به جدول ۱ روایی همگرای پرسشنامه مورد تأیید قرار گرفت (مقادیر تمام متغیرها بالای ۰/۵ می‌باشد).

گیفن و اشتراپ (۲۰۰۵) پیشنهاد می‌کنند که بار عاملی هر گویه بر روی سازه مربوط به خود باید حداقل ۰/۱ بیشتر از بار عاملی همان گویه بر سازه‌های دیگر باشد. با توجه به مقادیر به‌دست‌آمده در جدول ۲ این روایی مورد تأیید قرار گرفت.

بررسی تاثیر رهبری اصیل بر رفتارهای غیر اخلاقی سازمان یار ... /اربابی، حیدری و حسن پور

جدول ۲. بارهای عاملی متقاطع متغیرهای پژوهش (منبع یافته‌های پژوهشگر)

سؤال/متغیر	حمایت سازمانی	رفتار غیر اخلاقی سازمان یار	رهبری اصیل	سرمایه روان‌شناختی
HS1	۰/۷۹۲	۰/۴۸۹	۰/۲۹۳	۰/۳۹۴
HS2	۰/۷۹۸	۰/۵۱۲	۰/۳۱۳	۰/۴۷۵
HS3	۰/۷۵۲	۰/۴۹۶	۰/۳۱۲	۰/۴۸۸
HS4	۰/۶۷۲	۰/۴۲۴	۰/۳۹۳	۰/۳۶۳
HS5	۰/۷۹۲	۰/۴۸۳	۰/۳۰۵	۰/۵۱۲
HS6	۰/۷۰۶	۰/۳۷۹	۰/۲۶۲	۰/۴۸۴
HS7	۰/۷۱۹	۰/۳۱۵	۰/۲۶۸	۰/۳۵۳
HS8	۰/۷۴۴	۰/۴۱۷	۰/۳۷۸	۰/۴۸۱
RA1	۰/۳۳۴	۰/۴۹۹	۰/۷۹۵	۰/۳۳۰
RA2	۰/۳۷۰	۰/۴۶۶	۰/۷۷۳	۰/۳۶۰
RA3	۰/۳۲۲	۰/۴۶۸	۰/۸۳۱	۰/۳۵۸
RA4	۰/۳۳۷	۰/۴۶۴	۰/۸۱۶	۰/۳۸۳
RA5	۰/۱۹۸	۰/۱۹۸	۰/۷۹۴	۰/۲۹۱
RA6	۰/۲۵۸	۰/۲۵۸	۰/۸۸۱	۰/۳۸۷
RA7	۰/۳۱۶	۰/۳۱۶	۰/۹۱۶	۰/۳۵۹
RA8	۰/۳۴۰	۰/۳۴۰	۰/۷۷۲	۰/۳۲۹
RA9	۰/۳۹۴	۰/۳۹۴	۰/۸۳۶	۰/۳۶۳
RA10	۰/۳۱۰	۰/۳۱۰	۰/۷۸۴	۰/۳۵۷
RA11	۰/۳۲۱	۰/۳۲۱	۰/۸۴۹	۰/۲۹۴
RA12	۰/۲۸۳	۰/۲۸۳	۰/۹۵۵	۰/۳۸۴
RA13	۰/۲۸۹	۰/۲۸۹	۰/۹۵۶	۰/۳۹۸
RA14	۰/۳۳۷	۰/۳۳۷	۰/۹۱۷	۰/۳۹۸
RA15	۰/۲۹۸	۰/۲۹۸	۰/۹۶۴	۰/۳۷۱
RGS1	۰/۳۹۶	۰/۳۹۶	۰/۴۰۷	۰/۳۹۷
RGS2	۰/۴۱۹	۰/۴۱۹	۰/۴۴۱	۰/۴۲۳
RGS3	۰/۳۶۲	۰/۳۶۲	۰/۵۰۵	۰/۴۰۴
RGS4	۰/۵۳۸	۰/۵۳۸	۰/۴۰۷	۰/۴۷۰
RGS5	۰/۲۹۲	۰/۲۹۲	۰/۳۵۶	۰/۳۶۱
RGS6	۰/۵۴۲	۰/۵۴۲	۰/۴۹۴	۰/۵۲۴

فصلنامه مطالعات رفتاری در مدیریت، دوره ۱۵، شماره ۴۰، زمستان ۱۴۰۳

۰/۴۵۱	۰/۳۱۹	۰/۵۳۳	۰/۵۳۳	RGS7
۰/۸۵۲	۰/۴۸۳	۰/۳۸۶	۰/۳۸۶	SR1
۰/۷۵۸	۰/۳۸۰	۰/۴۰۵	۰/۴۰۵	SR2
۰/۷۹۴	۰/۴۱۰	۰/۲۶۷	۰/۲۶۷	SR3
۰/۷۳۴	۰/۳۲۳	۰/۲۵۸	۰/۲۵۸	SR4
۰/۷۰۱	۰/۳۳۳	۰/۳۰۸	۰/۳۰۸	SR5
۰/۸۲۶	۰/۴۱۷	۰/۲۸۳	۰/۲۸۳	SR6
۰/۸۰۶	۰/۳۳۸	۰/۴۴۹	۰/۴۴۹	SR7
۰/۷۳۵	۰/۲۶۵	۰/۲۶۴	۰/۲۶۴	SR8
۰/۸۰۲	۰/۳۰۴	۰/۳۹۳	۰/۳۹۳	SR9
۰/۶۹۹	۰/۲۶۷	۰/۳۸۰	۰/۳۸۰	SR10
۰/۷۹۰	۰/۲۶۹	۰/۴۷۰	۰/۴۷۰	SR11
۰/۷۵۷	۰/۲۱۱	۰/۲۵۴	۰/۲۵۴	SR12
۰/۷۹۰	۰/۲۳۸	۰/۴۱۷	۰/۴۱۷	SR13
۰/۷۵۹	۰/۲۳۳	۰/۳۵۶	۰/۳۵۶	SR14
۰/۶۸۹	۰/۱۶۳	۰/۲۵۸	۰/۲۵۸	SR15
۰/۷۴۱	۰/۲۳۸	۰/۴۱۰	۰/۴۱۰	SR16
۰/۷۴۵	۰/۲۲۶	۰/۳۹۹	۰/۳۹۹	SR17
۰/۷۸۸	۰/۲۰۹	۰/۳۵۲	۰/۳۵۲	SR18
۰/۷۱۱	۰/۳۰۵	۰/۳۸۴	۰/۳۸۴	SR19
۰/۷۴۲	۰/۲۹۹	۰/۳۵۵	۰/۳۵۵	SR20
۰/۷۲۹	۰/۲۸۰	۰/۴۵۹	۰/۴۵۹	SR21
۰/۷۲۱	۰/۳۵۲	۰/۴۱۵	۰/۴۱۵	SR22
۰/۷۶۵	۰/۳۷۹	۰/۴۲۵	۰/۴۹۱	SR23
۰/۷۵۶	۰/۲۳۵	۰/۳۵۶	۰/۳۲۷	SR24

بر اساس معیار فورنل و لارکر، لازم است که جذر میانگین واریانس استخراج شده (AVE) یک سازه، از همبستگی آن سازه با سایر سازه‌ها بیشتر باشد. این موقعیت حاکی از آن است که همبستگی یک سازه با نشانگرهای خود، نسبت به همبستگی‌اش با دیگر سازه‌ها، بالاتر است. مطابق داده‌های جدول ۳، روایی با استفاده از روش فورنل و لارکر تأیید شده است.

بررسی تاثیر رهبری اصیل بر رفتارهای غیر اخلاقی سازمان یار ... /اربابی، حیدری و حسن پور

جدول ۳. مقادیر روایی واگرایی روش فورنل – لارکر (منبع یافته‌های پژوهشگر)

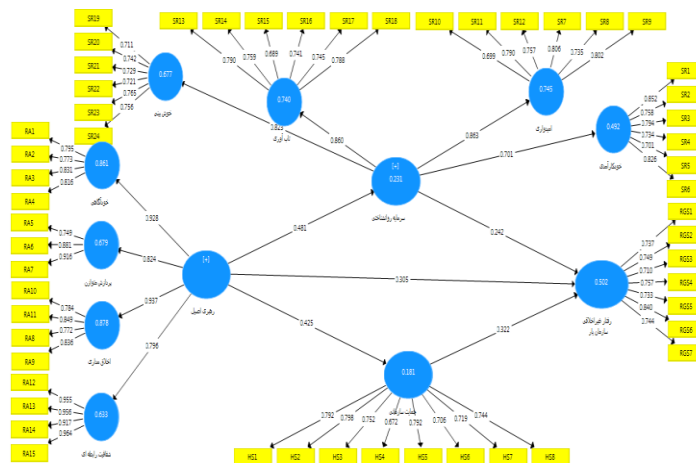
متغیرها	رهبری اصیل	حمایت سازمانی	سرمایه روان‌شناختی	رفتار غیراخلاقی سازمان یار
رهبری اصیل	۰/۸۷			
حمایت سازمانی	۰/۴۳**	۰/۷۵		
سرمایه روان‌شناختی	۰/۴۸**	۰/۵۹**	۰/۸۱	
رفتار غیراخلاقی سازمان یار	۰/۵۶**	۰/۶۰**	۰/۵۸**	۰/۷۵

در این پژوهش برای بررسی پایایی از بارهای عاملی، ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی استفاده شده است. در جدول ۴ مقادیر آلفای کرونباخ ارائه گردیده است.

جدول ۴. مقادیر آلفای کرونباخ (منبع یافته‌های پژوهشگر)

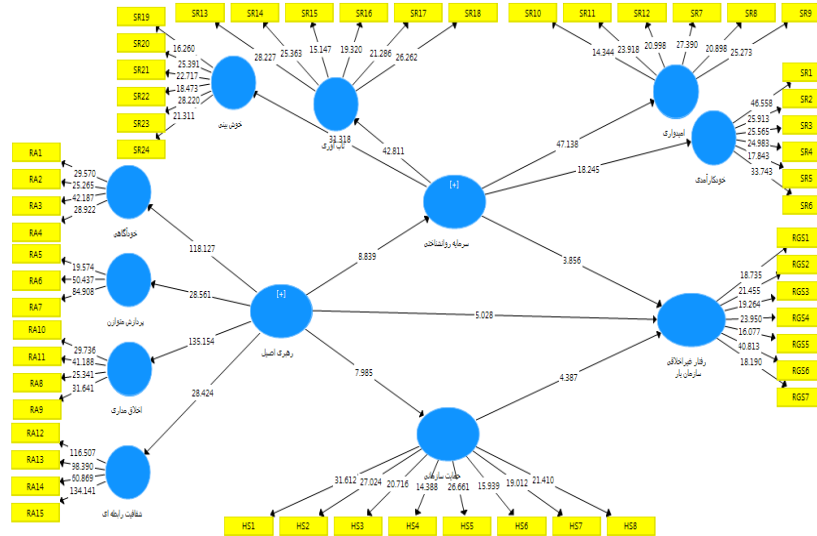
متغیر	امگا مک‌دونالد	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی
رهبری اصیل	۰/۹۳۶	۰/۹۴۱	۰/۹۴۸
حمایت سازمانی	۰/۸۸۴	۰/۸۸۷	۰/۹۱۰
سرمایه روان‌شناختی	۰/۹۲۲	۰/۹۲۸	۰/۹۳۶
رفتار غیراخلاقی سازمان یار	۰/۸۷۳	۰/۸۷۳	۰/۹۰۲

با توجه به جدول ۴ تمام ضرایب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی بالای ۰/۷ بوده و مورد تأیید است. در مورد قابلیت اعتماد هر یک از گویه‌ها، بار عاملی ۰/۵ و بیشتر هر گویه در تحلیل عاملی تأییدی نشانگر سازه خوب تعریف شده است (چین، ۱۹۸۸). با توجه به شکل ۲ و جدول ۵ به‌غیر از سؤال ۱۰ پاسخگویی به جامعه که به دلیل بار عاملی پایین حذف شد بقیه ضرایب بارهای عاملی مورد تأیید قرار گرفت.



شکل ۲. مدل اولیه ضرایب استاندارد بارهای عاملی سؤالات مربوط به متغیرهای پژوهش (منبع یافته‌های پژوهشگر)

فصلنامه مطالعات رفتاری در مدیریت، دوره ۱۵، شماره ۴۰، زمستان ۱۴۰۳



شکل ۳. مدل اولیه معناداری بارهای عاملی سوالات مربوط به متغیرهای پژوهش (منبع یافته‌های پژوهشگر)

جدول ۵. بارهای عاملی متغیرها (منبع یافته‌های پژوهشگر)

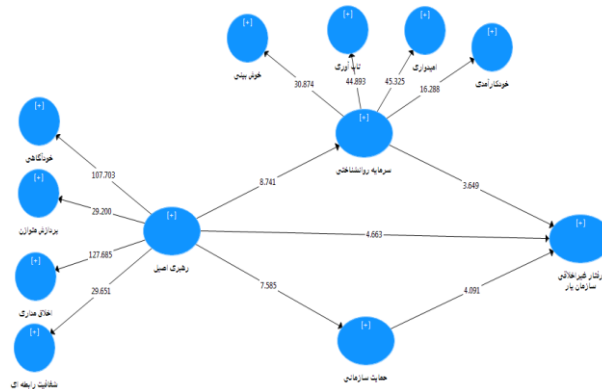
سؤال/متغیر	بارهای عاملی متغیرها
HS1	۰/۷۹۲
HS2	۰/۷۹۸
HS3	۰/۷۵۲
HS4	۰/۶۷۲
HS5	۰/۷۹۲
HS6	۰/۷۰۶
HS7	۰/۷۱۹
HS8	۰/۷۴۴
RA1	۰/۷۹۵
RA2	۰/۷۷۳
RA3	۰/۸۳۱
RA4	۰/۸۱۶
RA5	۰/۷۴۹
RA6	۰/۸۸۱
RA7	۰/۹۱۶
RA8	۰/۷۷۲
RA9	۰/۸۳۶

بررسی تاثیر رهبری اصیل بر رفتارهای غیر اخلاقی سازمان یار ... /اربابی، حیدری و حسن پور

۰/۷۸۴	RA10	
۰/۸۴۹	RA11	
۰/۹۵۵	RA12	
۰/۹۵۶	RA13	
۰/۹۱۷	RA14	
۰/۹۶۴	RA15	
	۰/۷۳۷	RGS1
	۰/۷۴۹	RGS2
	۰/۷۱۰	RGS3
	۰/۷۵۷	RGS4
	۰/۷۳۳	RGS5
	۰/۸۴۰	RGS6
	۰/۷۴۴	RGS7
۰/۸۵۲	SR1	
۰/۷۵۸	SR2	
۰/۷۹۴	SR3	
۰/۷۳۴	SR4	
۰/۷۰۱	SR5	
۰/۸۲۶	SR6	
۰/۸۰۶	SR7	
۰/۷۳۵	SR8	
۰/۸۰۲	SR9	
۰/۶۹۹	SR10	
۰/۷۹۰	SR11	
۰/۷۵۷	SR12	
۰/۷۹۰	SR13	
۰/۷۵۹	SR14	
۰/۶۸۹	SR15	
۰/۷۴۱	SR16	
۰/۷۴۵	SR17	
۰/۷۸۸	SR18	
۰/۷۱۱	SR19	
۰/۷۴۲	SR20	
۰/۷۲۹	SR21	

فصلنامه مطالعات رفتاری در مدیریت، دوره ۱۵، شماره ۴۰، زمستان ۱۴۰۳

۰/۷۲۱	SR22
۰/۷۶۵	SR23
۰/۷۵۶	SR24



شکل ۳. ضرایب معنی داری الگوی آزمون شده پژوهش (منبع یافته‌های پژوهشگر)

در شکل ۴ ضرایب تی برای مسیرهای پژوهش گزارش شده است. ضرایب تی بالای $\pm 1/96$ تا $\pm 2/58$ در سطح $0/05$ معنی دار می‌باشند و ضرایب تی بالاتر از $\pm 2/58$ در سطح $0/01$ معنی دار هستند. ضرایب تی کمتر از $1/96$ معنادار نیستند.

جدول ۶. نتایج مدل آزمون شده برای مسیرهای مدل (منبع یافته‌های پژوهشگر)

وارینانس تبیین شده	ضرایب تی	ضرایب مسیر	مسیر
۵۰۲٪	۴/۶۶۳	۰/۳۰۵***	به روی رفتار غیراخلاقی سازمان بار از: رهبری اصیل
	۴/۰۹۱	۰/۳۲۲***	حمایت سازمانی
	۳/۶۴۹	۰/۲۴۲***	سرمایه روان‌شناختی
۱۸۱٪	۷/۵۸۵	۰/۴۲۵***	به روی حمایت سازمانی از: رهبری اصیل
۲۳۱٪	۸/۷۴۱	۰/۴۸۱***	به روی سرمایه روان‌شناختی از: رهبری اصیل

$p < 0.05$ ** $p < 0.01$ *

ضرایب مسیر، ضرایب تی و وارینانس تبیین شده در جدول ۶ ارائه شده است و بر اساس جدول ۶ نتایج نشان داد تأثیر رهبری اصیل بر سرمایه روان‌شناختی، حمایت سازمانی و رفتار غیراخلاقی سازمان بار مثبت و معنی دار است. تأثیر سرمایه روان‌شناختی بر رفتار غیراخلاقی سازمان بار مثبت و معنی دار است. تأثیر حمایت سازمانی بر رفتار غیراخلاقی سازمان بار مثبت و معنی دار است. علاوه بر این، ۵۰ درصد وارینانس رفتار غیراخلاقی سازمان بار، ۱۸ درصد وارینانس حمایت سازمانی و ۲۳ درصد وارینانس

بررسی تاثیر رهبری اصیل بر رفتارهای غیر اخلاقی سازمان یار ... /اربابی، حیدری و حسن پور

سرمایه روان‌شناختی توسط مدل پژوهش تبیین می‌شود. در جدول ۷ نتایج اثرات میانجی متغیرهای پژوهش ارائه شده است.

جدول ۷. نتایج اثرات میانجی (منبع یافته‌های پژوهشگر)

ضرایب تی	ضرایب مسیر	مسیر
۳/۷۱۱	۰/۱۴**	نقش میانجی حمایت سازمانی در تأثیر: رهبری اصیل بر رفتار غیر اخلاقی سازمان یار
۳/۲۵۷	۰/۱۲**	نقش میانجی سرمایه روان‌شناختی در تأثیر: رهبری اصیل بر رفتار غیر اخلاقی سازمان یار

مطابق با جدول ۷؛ نقش میانجی حمایت سازمانی در تأثیر رهبری اصیل بر رفتار غیر اخلاقی سازمان یار مثبت و معنی‌دار است. نقش میانجی سرمایه روان‌شناختی در تأثیر در تأثیر رهبری اصیل بر رفتار غیر اخلاقی سازمان یار مثبت و معنی‌دار است.

برای ارزیابی کیفیت مدل، از شاخص‌هایی مانند ضریب حشو یا افزونگی (Q^2) و ضریب تعیین (R^2) استفاده می‌شود که اعداد مثبت نشان‌دهنده کیفیت قابل قبول مدل هستند. ضریب تعیین به‌عنوان معیار اصلی برای ارزیابی معیارهای مکنون درون‌زای مدل مسیر عمل می‌کند. این شاخص میزان درصد تغییرات متغیر درون‌زا را که تحت تأثیر متغیر برون‌زا صورت می‌گیرد، نشان می‌دهد. در جدول زیر شاخص‌های بررسی کیفیت مدل ذکر شده است.

جدول ۸. شاخص‌های بررسی کیفیت مدل (منبع یافته‌های پژوهشگر)

ضریب حشو یا افزونگی (Q^2)	ضریب تعیین (R^2)	کیفیت مدل
-	-	رهبری اصیل
۰/۰۹۷	۰/۱۸۱	حمایت سازمانی
۰/۰۸۵	۰/۲۳۱	سرمایه روان‌شناختی
۰/۲۷۶	۰/۵۰۲	رفتار غیر اخلاقی سازمان یار

شاخص حشو یا افزونگی که همان شاخص استون گایسلر³⁸ (۱۹۷۵) شناخته می‌شود، به ارزیابی توانایی مدل ساختاری در پیش‌بینی از طریق چشم‌پوشی می‌پردازد. زمانی که مقدار این شاخص بیشتر از صفر باشد، این نشان‌دهنده بازسازی خوب مقادیر مشاهده‌شده و توانایی پیش‌بینی مدل است. در این

فصلنامه مطالعات رفتاری در مدیریت، دوره ۱۵، شماره ۴۰، زمستان ۱۴۰۳

پژوهش، مقدار این شاخص همان طور که در جدول ۸ نشان داده شده است برای متغیرها مثبت و بیش از صفر بود.

برای نمایش اعتبار یافته‌های مدل، از شاخص‌های برازش مدل‌های معادلات ساختاری به روش حداقل مربعات جزئی استفاده شده است. شاخص برازش کلی در این روش به نام GOF شناخته می‌شود و می‌توان از آن برای ارزیابی اعتبار یا کیفیت کلی مدل حداقل مجزورات جزئی استفاده نمود. برای محاسبه کلیت برازش (GOF)³⁹، می‌توان میانگین هندسی میانگین اشتراکات و $2R$ را به دست آورد (سیدعباس‌زاده و همکاران، ۱۳۹۱).

$$GoF = \sqrt{\text{communality} \times R^2}.$$

در پژوهش حاضر برای الگوی آزمون شده شاخص برازش مطلق GOF، $0/63$ به دست آمد که مقدار به دست آمده برای این شاخص برازش نشانگر برازش مناسب الگوی آزمون شده است.

بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش به بررسی تأثیر رهبری اصیل بر رفتارهای غیراخلاقی سازمان یار از طریق نقش میانجی سرمایه روان‌شناختی و حمایت سازمانی ادراک شده پرداخته است. نتایج به دست آمده از فرضیه اصلی نشان داد که رهبری اصیل به طور مثبت و معناداری برافزایش رفتارهای غیراخلاقی سازمان یار اثرگذار است. از طرفی یافته‌ها بر این دلالت دارند که حمایت سازمانی ادراک شده و سرمایه روان‌شناختی به عنوان متغیرهای میانجی در رابطه رهبری اصیل و رفتارهای غیراخلاقی سازمان یار تأثیر معناداری دارند اما موجب تشدید تأثیر رهبری اصیل بر رفتارهای غیراخلاقی سازمان یار نمی‌شوند. یافته‌ها حاکی از آن است که با افزایش رهبری اصیل، میزان حمایت سازمانی ادراک شده و سرمایه روان‌شناختی در کارکنان افزایش یافته و به تبع آن، این دو متغیر در بروز رفتارهای غیراخلاقی سازمان یار تأثیرگذار هستند اما در نهایت سبب افزایش تأثیر رهبری اصیل بر رفتارهای غیراخلاقی نمی‌شوند و این رابطه باوجود متغیرهای میانجی ضعیف‌تر شده است. با توجه به این نتایج، می‌توان نتیجه گرفت که پیاده‌سازی رهبری اصیل نیازمند دقت و توجه ویژه‌ای است تا از پیامدهای ناخواسته و منفی آن جلوگیری شود. سازمان‌ها باید با دقت بیشتری نظارت کنند که چگونه رهبری اصیل بر رفتارهای کارکنان تأثیر می‌گذارد و با طراحی برنامه‌های آموزشی و راهبردهای مدیریتی مناسب، از ایجاد محیطی که موجب افزایش رفتارهای غیراخلاقی می‌شود، جلوگیری کنند در این پژوهش یافته‌ها نشان می‌دهند که متغیر میانجی حمایت سازمانی ادراک شده تأثیر مثبت و معناداری دارد اما وجود متغیر میانجی حمایت سازمانی ادراک شده همانند سرمایه روان‌شناختی باعث تقویت رابطه رهبری

بررسی تاثیر رهبری اصیل بر رفتارهای غیر اخلاقی سازمان یار ... /اربابی، حیدری و حسن پور

اصیل و رفتارهای غیر اخلاقی سازمان یار نمی شود چنین می توان ذکر کرد، باوجوداینکه تأثیر دو متغیر میانجی به طور مثبت و معنادار ثابت شده است، تأثیر رهبری اصیل بر رفتارهای غیر اخلاقی سازمان یار در نبود میانجی های سرمایه روان شناختی و حمایت سازمانی ادراک شده بسیار قوی تر است و وجود این دو متغیر میانجی سبب تضعیف این رابطه شده است. این موضوع ممکن است ناشی از ناهماهنگی بین رفتارهای رهبری و ادراک از ارزش ها و حمایت های سازمانی، عدم هماهنگی بین سیاست ها و فرهنگ سازمان با رفتارهای اخلاقی رهبری باشند همچنین فرهنگ سازمانی می تواند نقش تعیین کننده ای در شکل گیری رفتارهای کارکنان داشته باشد.

نتایج آزمون فرضیه اول نشان داد که رهبری اصیل به طور مثبت و معناداری بر افزایش رفتارهای غیر اخلاقی سازمان یار اثرگذار است؛ که با نتایج تحقیقات ابولفتحی (۱۳۹۹)، ژو، لی و وانگ (۲۰۱۸) و گیگول (۲۰۲۰) همراستا است. بر این اساس پیشنهاد می شود که برای بهره گیری مؤثر از رهبری اصیل، نیازمند آموزش ها و راهبردهای دقیق تری هستیم تا اطمینان حاصل شود که این نوع رهبری به درستی و با در نظر گرفتن تمام جوانب اجرایی می شود. همچنین، سازمان ها باید نظارت دقیقی بر نحوه تعامل رهبران اصیل با کارکنان داشته باشند و بررسی کنند که این نوع رهبری چه تأثیراتی بر رفتارهای سازمانی می گذارد.

نتایج آزمون فرضیه دوم نشان داد که سرمایه روان شناختی به طور مثبت و معناداری بر افزایش رفتارهای غیر اخلاقی در سازمان ها تأثیر می گذارد؛ به عبارت دیگر، با افزایش میزان سرمایه روان شناختی، میزان رفتارهای غیر اخلاقی در سازمان نیز افزایش می یابد. لارسن و همکاران (۲۰۱۳) نیز در تحقیق خود به این نتیجه رسیدند که سرمایه روان شناختی می تواند منجر به افزایش رفتارهای غیر اخلاقی سازمان یار شود، زیرا کارکنان با سرمایه روان شناختی بالا، انگیزه و تمایل بیشتری به کمک به دیگران و سازمان دارند. در نهایت، نتایج این پژوهش به مدیران و رهبران سازمان ها نشان می دهد که لازم است به جنبه های مختلف سرمایه روان شناختی توجه بیشتری داشته باشند و استراتژی های مناسبی را برای مدیریت و هدایت این سرمایه به سمت رفتارهای اخلاقی و مسئولانه اتخاذ کنند. با در نظر گرفتن این نکات، سازمان ها می توانند از مزایای سرمایه روان شناختی بهره مند شوند و هم زمان از افزایش رفتارهای غیر اخلاقی جلوگیری کنند. این امر می تواند به بهبود عملکرد کلی سازمان و ارتقاء فرهنگ سازمانی کمک شایانی کند.

نتایج آزمون فرضیه سوم نشان دهنده تأثیر مثبت و معنادار حمایت سازمانی ادراک شده بر افزایش رفتارهای غیر اخلاقی در سازمان ها است؛ که با نتایج تحقیقات شارما، میشر، اوپال (۲۰۲۲) و موگبو

فصلنامه مطالعات رفتاری در مدیریت، دوره ۱۵، شماره ۴۰، زمستان ۱۴۰۳

چیمزی کریستین (۲۰۲۳) همسو است. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که افزایش حمایت سازمانی ادراک شده ممکن است به‌طور ناخواسته زمینه‌ساز افزایش رفتارهای غیراخلاقی در سازمان‌ها شود؛ بنابراین، مدیران و رهبران سازمان‌ها باید با دقت بیشتری به میزان و نحوه ارائه حمایت سازمانی توجه کنند و استراتژی‌هایی را به کار بگیرند که ضمن ارائه حمایت لازم به کارکنان، از افزایش رفتارهای غیراخلاقی جلوگیری کند.

نتایج آزمون فرضیه چهارم نشان‌دهنده تأثیر مثبت و معنادار رهبری اصیل برافزایش سرمایه روان‌شناختی در سازمان است؛ که با یافته‌های روستا والیسرای (۱۴۰۱)، کاکاوند (۱۴۰۱)، عابدی (۱۳۹۹)، وانگ، سوئی، لوتانز (۲۰۱۲) و ویراوان، جفری، سامان (۲۰۲۰) همراستا است. می‌توان نتیجه گرفت که تقویت رهبری اصیل در سازمان‌ها می‌تواند به‌عنوان یک استراتژی مؤثر برای افزایش سرمایه روان‌شناختی کارکنان مورد استفاده قرار گیرد. این امر نه تنها به بهبود روحیه و رضایت کارکنان منجر می‌شود، بلکه بهبود عملکرد سازمانی و افزایش بهره‌وری را نیز به دنبال دارد؛ بنابراین، مدیران و رهبران سازمان‌ها باید به توسعه و تقویت ویژگی‌های رهبری اصیل توجه ویژه‌ای داشته باشند تا بتوانند سرمایه روان‌شناختی کارکنان را به حداکثر برسانند و محیط کاری مثبت و انگیزشی ایجاد کنند.

نتایج فرضیه پنجم نشان می‌دهد که رهبری اصیل به‌طور مثبت و معناداری برافزایش حمایت سازمانی ادراک شده تأثیر می‌گذارد؛ که با یافته‌های فقیه نصیری (۱۴۰۲)، نگهبان اکباتانی (۱۴۰۱)، ژونگ ون چن (۲۰۲۳)، بایکال (۲۰۲۰) همسو است. این یافته‌ها نشان می‌دهد که رهبران اصیل، با تأکید بر صداقت، شفافیت، اخلاقیات و توجه به نیازها و علایق کارکنان، می‌توانند محیطی را ایجاد کنند که در آن کارکنان احساس حمایت و پشتیبانی بیشتری از سوی سازمان داشته باشند. رهبران اصیل با رفتارهای اخلاقی و صادقانه خود، اعتماد و احترام کارکنان را جلب می‌کنند و باعث می‌شوند کارکنان احساس کنند که سازمان به رفاه و توسعه فردی و حرفه‌ای آن‌ها اهمیت می‌دهد. علاوه بر این، رهبران اصیل با ایجاد فضایی از اعتماد و امنیت روانی، زمینه‌ای را فراهم می‌کنند که در آن کارکنان می‌توانند به راحتی نظرات و دغدغه‌های خود را بیان کنند و از حمایت و پشتیبانی لازم برخوردار شوند. این امر باعث افزایش احساس تعلق و وفاداری به سازمان می‌شود و کارکنان را به مشارکت فعال‌تر و مؤثرتر در فعالیت‌های سازمانی ترغیب می‌کند.

بررسی تاثیر رهبری اصیل بر رفتارهای غیر اخلاقی سازمان یار ... /اربایی، حیدری و حسن پور

منابع

- ۱) ابولفتحی، هادی، (۱۳۹۹)، بررسی تأثیر رهبری اصیل بر رفتار غیر اخلاقی سازمانی با نقش میانجی تعامل کاری (مورد مطالعه: سازمان امور مالیاتی استان تهران) مطالعات رفتاری در مدیریت دوره ۱۱، شماره ۲۴
- ۲) افشار بکشلو، زینب (۱۳۹۹). شناسایی پیامدهای رفتار غیر اخلاقی سازمان یار. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه خوارزمی، تهران
- ۳) تقی پور، طاهره، (۱۳۹۶)، بررسی تأثیر رهبری اصیل و سرمایه روان شناختی بر سلامت کارکنان با تمرکز بر نقش میانجی خودکارآمدی حرفه‌ای و فرسودگی در مدیریت درمان استان یزد. اولین همایش ملی علوم رفتاری و اسلامی
- ۴) درخشان، مژگان و زندی، خلیل (۱۳۹۵). بررسی تأثیر رهبری اصیل بر فضیلت سازمانی (مورد مطالعه: اداره کل راه و شهرسازی استان کرمان). فصلنامه مدیریت تحول، سال هشتم، شماره ۱، ص ۸۸-۱۰۶
- ۵) طهرانی، مریم، وکیلی، یوسف و افشار بکشلو، زینب (۱۳۹۹). رفتار غیر اخلاقی سازمان یار: معرفی یک رفتار انحرافی در سازمان. ششمین کنفرانس ملی پژوهش‌های کاربردی در مدیریت و حسابداری و اقتصاد سالم در بانک، بورس و بیمه
- ۶) عباسپور، حامد، سید نقوی، میرعلی، عابدی جعفری، حسن، رسولی قهرودی، مهدی و مهریار، امیر هوشنگ (۱۳۹۹). تدوین مدل تعیین رفتار غیر اخلاقی سازمان یار در شرکت‌های دولتی. فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی، سال نهم، شماره ۴ (پیاپی ۳۴)، ۱۸۹-۲۱۸
- ۷) فقیه‌نصیری، مرضیه، (۱۴۰۲)، تأثیر رهبری اصیل بر مالکیت روان شناختی با نقش میانجی حمایت سازمانی ادراک شده در بیمارستان‌های دولتی غرب استان مازندران. هشتمین کنفرانس ملی رویکردهای نوین در آموزش و پژوهش
- ۸) کریمی فرهاد، مردانی محمد. رابطه رهبری اصیل و اشتیاق شغلی کارکنان آموزش و پرورش با میانجیگری سرمایه روان شناختی. فصلنامه علمی- پژوهشی خانواده و پژوهش. ۱۳۹۹؛ ۱۷ (۲): ۷-۳۲
- ۹) میرمحمدی، سید محمد، رحیمیان، محمد، (۱۳۹۳). بررسی تأثیر رهبری اصیل بر خلاقیت فردی کارکنان با توجه به نقش میانجی سرمایه روان شناختی. پژوهش‌های مدیریت در ایران دوره ۱۸ پاییز ۱۳۹۳ شماره ۳ (پیاپی ۸۵)

1. Alexandra, I. (2012). *Unethical Pro-Organizational Behaviors: Antecedents and Boundary Conditions*. Tampa, FL: University of South Florida
2. Alshaabani, A., Naz, F., Magda, R., & Rudnák, I. (2021). Impact of perceived organizational support on ocb in the time of covid-19 pandemic in hungary: Employee engagement and affective commitment as mediators. *Sustainability (Switzerland)*, 13(14). <https://doi.org/10.3390/su13147800>
3. Afsar, B., Umrani, W. A., & Nazir, T. (2020). Impact of ethical leadership on creativity: The role of psychological empowerment. *Leadership & Organization Development Journal*, 41(2), 228-245. DOI: 10.1108/LODJ-02-2019-0085
4. Ardias, W. S. (2019). PERAN PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT SEBAGAI MODERATOR PADA HUBUNGAN JOB STRESS DENGAN INTENSI TURNOVER. *AlQalb: Jurnal Psikologi Islam*, 9(1), 20–31. <https://doi.org/10.15548/alqalb.v9i1.850>
5. Avolio, B. J., & Gardner, W. L. (2005). Authentic leadership development: Getting to the root of positive forms of leadership. *The Leadership Quarterly*, 16(3), 315–338.
6. Blau, P. (1964). *Exchange and power in social life*. Routledge.
7. Carmeli, A., & Spreitzer, G. M. (2019). *The Oxford handbook of organizational citizenship behavior*. Oxford University Press.
8. Castille, C. M., Buckner, J. E., & Thoroughgood, C. N. (2016). Prosocial citizens without a moral compass? Examining the relationship between Machiavellianism and unethical pro-organizational behavior. *Journal of Business Ethics*. 149, 919–930
9. Csikszentmihalyi, M., & Hunter, J. (2003). Happiness in everyday life: The uses of experience sampling. *Journal of Happiness Studies*, 4, 185–199.
10. Chen, M., & Liang, J. (2017). High performance expectation and unethical pro-organizational behavior: Social cognitive perspective. *Acta Psychologica Sinica*, 49(1), 94–105.
11. Domínguez-Escrig, E., Broch, F. F. M., Chiva, R., & Alcamí, R. L. (2022). Authentic leadership: boosting organisational learning capability and innovation success. *The Learning Organization*, (ahead-of-print). <https://doi.org/10.1108/TLO-01-2021-0007>
12. Effelsberg, D., Solga, M., & Gurt, J. (2013). Transformational Leadership and Follower's Unethical Behavior for the Benefit of the Company: A Two-Study Investigation. *Journal of Business Ethics*, 120(1), 81–93.
13. Fehr, R., Welsh, D., Yam, K. C., Baer, M., Wei, W., & Vulont, M. (2019). The role of moral decoupling in the causes and consequences of unethical pro-organizational behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 153, 27-40. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2019.05.007>

14. Gardner, W., Avolio, B., Luthans, F., et al. (2005). 'Can you see the real me?' A self-based model of authentic leader and follower development. *Leadership Quarterly* 16: 343–372.
15. Gigol, T., & Sypniewska, B.A. (2019). Interpersonal conflicts in the workplace and authentic leadership—evidence from Poland. *JEEMS* 37.
16. Hosain, M. S. (2019). Unethical pro-organizational behaviour: Concepts, motives and unintended consequences. *Asia Pacific Journal of Management Research and Innovation*, 15(4) 133–137.
17. Iszatt-White, & Kempster. (2019). Authentic Leadership: Getting Back to the Roots of the 'Root Construct'? *International Journal of Management Reviews*, 21(3), 356–369. <https://doi.org/10.1111/ijmr.12193>
18. Jiang, W., Liang, B., & Wang, L. (2023). The double-edged sword effect of unethical pro-organizational behavior: The relationship between unethical pro-organizational behavior, organizational citizenship behavior, and work effort. *Journal of Business Ethics*, 183(4), 1159-1172. <https://doi.org/10.1007/s10551-021-05034-5>
19. Jiang, R., & Lin, X. (2022). Trickle-down effect of moral leadership on unethical employee behavior: A cross-level moderated mediation model. *Personnel Review*, 51(4), 1362-1385. <https://doi.org/10.1108/PR-04-2020-0257>
20. Kuenzi, M., Mayer, D. M., & Greenbaum, R. L. (2020). Creating an ethical organizational environment: The relationship between ethical leadership, ethical organizational climate, and unethical behavior. *Personnel Psychology*, 73(1), 43-71. <https://doi.org/10.1111/peps.12356>
21. Kacmar, K. M., Bachrach, D.G., Harris, K. J., & Zivnuska, S. (2011). Fostering good citizenship through ethical leadership: Exploring the moderating role of gender and organizational politics. *Journal of Applied Psychology*, 96(3), 633–642.
22. Lee, A., Schwarz, G., Newman, A. & Legood, A. (2017). Investigating When and Why Psychological Entitlement Predicts Unethical Pro-organizational Behavior. *Journal Business Ethics*
23. Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., Norman, S. M., & Combes, G. M. (2006). Psychological capital development: Toward a micro-intervention. *Journal of Organizational Behavior*, 27, 387-393.
24. Lyu, Y., Wang, M., Le, J., and Kwan, H. K. (2019), "Effects of authentic leadership on work– family balance in China", *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 34 No. 2, pp. 110-123. <https://doi.org/10.1108/JMP-08-2018-0340>
25. Li, H., Zhang, S., Mo, S., & Newman, A. (2024). Relative leader-member exchange and unethical pro-leader behavior: The role of envy and distributive justice climate. *Journal of Business Ethics*, 192(1), 99-111. <https://doi.org/10.1007/s10551-023-05492-z>

26. Miao, Q., Eva, N., Newman, A., Nielsen, I., & Herbert, K. (2020). Ethical leadership and unethical pro-organisational behaviour: The mediating mechanism of reflective moral attentiveness. *Applied Psychology*, 69(3), 834-853. <https://doi.org/10.1111/apps.12210>
27. Miao, Q., Newman, a., Yu, J., & Xu, L. (2012). The Relationship Between Ethical Leadership and Unethical Pro-Organizational Behavior: Linear or Curvilinear Effects? *Journal of Business Ethics*, 116(3), 641– 653
28. Mishra, M., Ghosh, K., & Sharma, D. (2021). Unethical pro-organizational behavior: A systematic review and future research agenda. *Journal of Business Ethics*, 179(1), 63-87. <https://doi.org/10.1007/s10551-021-04764-w>
29. Northouse, P. G. (2018). *Leadership: Theory and practice*. Sage Publications.
30. Pratiwi, A. R., & Muzakki, M. (2021). Perceived Organizational Support Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 22(1), 111– 120. <https://doi.org/10.30596/jimb.v22i1.5282>
31. Rajapathirana, R. P. J., & Hui, Y. (2018). Relationship between innovation capability, innovation type, and firm performance. *Journal of Innovation & Knowledge*, 3(1), 44–55. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2017.06.002>
32. Shu, X. (2015). Contagion Effect of Unethical Pro-Organizational Behavior among Members within Organization, *Metallurgical and Mining Industry*, No. 5.
33. Treviño, L. K., & Brown, M. E. (2005). The role of leaders in influencing unethical behavior in the workplace. *Managing Organizational Deviance*, 5, 69-87. <http://doi.org/10.4135/9781452231105.n3>
34. Umphress, E. E., Bingham, J. B., & Mitchell, M. S. (2010). Unethical behavior in the name of the company: the moderating effect of organizational identification and positive reciprocity beliefs on unethical pro-organizational behavior. *The Journal of Applied Psychology*, 95(4), 769–780.
35. Walumbwa, F. O., Mayer, D. M., Wang, P., Wang, H., Workman, K., & Christensen, A. L. (2011). Linking ethical leadership to employee performance: The roles of leader–member exchange, self-efficacy, and organizational identification. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 115(2), 204– 213.

یادداشت‌ها:

1. Umphress and Bingham
2. Castille
3. li
4. Mishra
5. Cheng, K., Wei, F., & Lin, Y
6. Jachimowicz

بررسی تاثیر رهبری اصیل بر رفتارهای غیر اخلاقی سازمان یار ... / اربابی، حیدری و حسن پور

7. Xu and Wang
8. Fehr
9. Kacmar et al
10. Avolio
11. Chen
12. Frontiers
13. Xiyuan
14. Simons
15. Saleem
16. Walumbwa et al
17. Baykal
18. Luthans et al
19. Sarwar
20. Domínguez Escrig et al
21. Crawford et al.
22. Zhang et al.
23. Lyu et al
24. Rego at el, Banks at el
25. Northouse
26. Carmeli & Spreitzer
27. Treviño, L. K., & Brown
28. Jiang, R., & Lin
29. Vadera & Pratt
30. Miao, Newman, Yu
31. Alexandra
32. David, Mark and Jochen
33. Lorenz et al., 2016; Seligman and Csikszentmihalyi
34. Robbins & Judge
35. Rajapathirana & Hui
36. Ardias
37. Styco
38. Pottery
39. Stone- Gissler
40. Goodness Of Fit

The impact of authentic leadership on unethical pro-organizational behavior with consideration of the mediating role of psychological capital and perceived organizational support

Receipt: 10/11/2024

Acceptance: 08/12/2024

Fatemeh Arbabi¹
Elham Heidari²
Akbar hassanpoor³

Abstract

In today's complex and dynamic environment, organizations face various challenges, one of the most important being the unethical behavior of employees. Given the critical impact of authentic leadership in organizations, this research examines the effect of authentic leadership on employees' unethical pro-organizational behaviors, considering the mediating role of psychological capital and perceived organizational support. This study is applied in terms of purpose and descriptive-correlational in terms of execution, and a questionnaire was used for data collection. The statistical population includes 1300 employees of the branches of Bank Tejarat in Tehran, and using Cochran's formula and Morgan's table, 261 individuals were selected through cluster sampling. The methods of data collection were library and field, and to assess the validity of the measurement tool, construct, convergent, and divergent validity were used. Additionally, to examine the reliability of the tool, Cronbach's alpha coefficient and composite reliability were utilized. The collected data were analyzed using structural equations and wrap PLS analysis. The results showed that authentic leadership has a positive and significant effect on employees' unethical behaviors, but the mediators of perceived organizational support and psychological capital, despite their significant effect, have not exacerbated the effect of authentic leadership relationship on employees' unethical behaviors.

Keywords

authentic leadership, unethical pro-organizational behavior, psychological capital, perceived organizational support

1-Master's student, Department of Human Resource Management and Business, Faculty of Management, Kharazmi University, Tehran, Iran. (Corresponding Author). Fatemeh.arbabi7900@gmail.com

2-Assistant Professor, Department of Human Resource Management and Business, Faculty of Management, Kharazmi University, Tehran, Iran. elhamheydari@khu.ac.ir

3-Assistant Professor, Department of Human Resource Management and Business, Faculty of Management, Kharazmi University, Tehran, Iran. akbar.hassanpoor@gmail.com



تأثیر بی‌نزاکتی خانوادگی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار از طریق تعارض کار- خانواده و غنی‌سازی کار خانواده

عباس قائدامینی هارونی^۱، زهره امیری فارسانی^۲، ایمان محمودی خواه^۳، مریم صالحی فارسانی^۴،
علی رضا جعفری فارسانی^۵ و آرزیتا اله بخشیان فارسانی^۶

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۳/۰۷/۲۴ تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۳/۰۹/۱۴

چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی تأثیر بی‌نزاکتی خانوادگی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار از طریق تعارض کار- خانواده و غنی‌سازی کار- خانواده بود. پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر نحوه گردآوری اطلاعات توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش حاضر را کلیه کارکنان دانشگاه‌های استان چهارمحال و بختیاری به تعداد ۲۲۰۰ نفر تشکیل دادند که از طریق فرمول کوکران تعداد ۶۰۰ نفر به عنوان نمونه از طریق روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. ابزار پژوهش پرسش‌نامه استاندارد بی‌نزاکتی خانوادگی لیم و تای (۲۰۱۴)، پرسش‌نامه استاندارد رفتارهای انحرافی در محیط کار رابیسون و بنت (۱۹۹۹)، پرسش‌نامه استاندارد تعارض کار-خانواده کارلسون و کارمار (۲۰۰۰) و پرسش‌نامه استاندارد غنی‌سازی کار-خانواده کارلسون و همکاران (۲۰۰۶) بود که روایی پرسش‌نامه‌ها بر اساس روایی محتوایی، صوری و سازه مورد بررسی قرار گرفتند و پس از اصطلاحات لازم روایی مورد تأیید قرار گرفت و از سوی دیگر پایایی پرسش‌نامه‌ها با روش آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۰، ۰/۸۵، ۰/۸۸ و ۰/۸۸ برآورد شد و تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده مدل سازی معادلات ساختاری انجام گرفت. یافته‌ها نشان داد بی‌نزاکتی خانوادگی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار تأثیر مثبت داشت که ضریب تأثیر آن ۰/۶۵ بود و تعارض کار-خانواده و غنی‌سازی کار-خانواده در بین رابطه بین بی‌نزاکتی خانوادگی با رفتارهای انحرافی در محیط کار، به عنوان متغیرهای میانجی ایفای نقش ایفا کردند.

کلمات کلیدی

بی‌نزاکتی خانوادگی، رفتارهای انحرافی در محیط کار، تعارض کار خانواده، غنی‌سازی کار خانواده

- ۱-مربی، گروه مدیریت، دانشگاه جامع علمی کاربردی مرکز فارس، فارس، ایران. (نویسنده مسئول) abbasgheadamini2020@gmail.com
- ۲-دانشجوی کارشناسی، گروه تربیت مربی پیش دبستانی، دانشگاه جامع علمی کاربردی مرکز فارس، فارس، ایران. mhsanhmtzyzadh@gmail.com
- ۳-دانشجوی کارشناسی، گروه مدیریت فرهنگی، دانشگاه جامع علمی کاربردی مرکز فارس، فارس، ایران. aymanmhmdykhwah@gmail.com
- ۴-دانشجوی کارشناسی، گروه مدیریت فرهنگی، دانشگاه جامع علمی کاربردی مرکز فارس، فارس، ایران. maryamsalehifarsani@gmail.com
- ۵-دانشجوی کارشناسی، گروه مدیریت فرهنگی، دانشگاه جامع علمی کاربردی مرکز فارس، فارس، ایران. alirezajafarifarsani@gmail.com
- ۶- دانش آموخته کارشناسی ارشد، کارمند، دانشگاه جامع علمی کاربردی واحد استانی چهارمحال و بختیاری، ایران. krymzadhmtfyabadyrmym@gmail.com

در حوزه روبه‌رشد پژوهش در مورد تداخل خانواده و کار (دکلرک و همکاران^۱، ۲۰۱۹؛ پنگ و همکاران^۲، ۲۰۲۰؛ ونکاتش و همکاران^۳، ۲۰۱۹)، بی‌نزاکتی خانوادگی و اثرات ذهنی مضر آن بر نتایج کاری، توجه روبه‌رشدی را به خود جلب کرده است (بای و همکاران^۴، ۲۰۱۶؛ دکلرک و همکاران، ۲۰۱۸؛ لیم و تای^۵، ۲۰۱۴؛ نعیم و همکاران^۶، ۲۰۲۰). بی‌نزاکتی خانوادگی که به‌عنوان "رفتارهای انحرافی با شدت کم با قصد مبهم که هنجارهای احترام متقابل در خانواده را نقض می‌کند" تعریف می‌شود (لی و تای، ۲۰۱۴: ۳۵۱). اشکال مختلف بی‌نزاکتی خانوادگی عبارت‌اند از: تمسخر اعضای خانواده، حذف آن‌ها از تعاملات اجتماعی و همچنین اظهارات تحقیرآمیز (لی و تای، ۲۰۱۴؛ دکلرک و همکاران، ۲۰۱۸؛ بای و همکاران، ۲۰۱۶). علی‌رغم این‌که بی‌نزاکتی خانوادگی شکل خفیفی از بدرفتاری بین‌فردی در خانواده‌ها است، بی‌نزاکتی خانوادگی به‌خوبی به‌عنوان یک عامل تضعیف‌کننده نتایج کار، مانند فرسایش عملکرد کاری (لی و تای، ۲۰۱۴)، کاهش رفتار شهروندی سازمانی (دکلرک و همکاران، ۲۰۱۸)، کاهش مشارکت کاری (گوپالان و همکاران^۷، ۲۰۲۱) و رفتارهای انحرافی در محیط کار (بای و همکاران، ۲۰۱۶) تأیید شده است. در همین راستا، به‌زعم نعیم و همکاران (۲۰۲۰) بی‌نزاکتی خانوادگی همچنین با بی‌نزاکتی در محیط کار مرتبط است. پژوهش‌ها به دنبال پاسخ به این‌که آیا بی‌نزاکتی خانوادگی به طور بالقوه می‌تواند به رفتارهای انحرافی در محیط کار منجر شود، هستند. اگرچه پژوهش‌های قبلی سازوکارهای زمینه‌ای مرتبط با پیامدهای زیان‌آور بی‌نزاکتی خانوادگی را بررسی کرده‌اند، تمرکز آن‌ها عمدتاً به عوامل روان‌شناختی و عاطفی شخصی، مانند پریشانی روان‌شناختی (لی و تای، ۲۰۱۴)، خستگی عاطفی (دکلرک و همکاران، ۲۰۱۸) و احساسات منفی (نعیم و همکاران، ۲۰۲۰) محدود می‌شود. از دیدگاه نظریه حفاظت از منابع، دو جریان پژوهشی گسترده؛ اما به طور شگفت‌انگیزی ازهم‌گسسته وجود دارد که بر تعارض کار - خانواده یا غنی‌سازی کار - خانواده تمرکز دارند (چن و پاول^۸، ۲۰۱۲). پژوهش‌های قبلی غنی‌سازی و تعارض را به‌عنوان فرایندهای متمایز مورد بررسی قرار داده‌اند که هر کدام دارای پیشایندهای خاص خود هستند (به‌عنوان مثال، فرونه^۹؛ گرین هاوس و پاول^{۱۰}، ۲۰۰۶). با این حال، به زعم تن بروملهویس و باکر^{۱۱} (۲۰۱۲) ترکیبی از هر دو فرایند کاهش‌دهنده و غنی‌کننده ممکن است به درک یکپارچه از رابط خانواده - کار بپردازد. براین اساس، آن‌ها مدل منابع خانه و کار را پیشنهاد می‌کنند که نشان می‌دهد تعارض به ترتیب به تقاضاها و غنی‌سازی مربوط به منابع نسبت داده می‌شود (ده بروملهویس و باکر، ۲۰۱۲). نظریه حفاظت از منابع به دنبال درک این موضوع است که چگونه بی‌نزاکتی خانوادگی به‌عنوان یک‌شکل خاص از تقاضای

تأثیر بی‌نزاکتی خانوادگی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار از طریق تعارض کار- خانواده و غنی‌سازی کار خانواده/قائدمینی‌هارونی، امیری‌فارسانی، محمودی‌خواه، صالحی‌فارسانی، جعفری‌فارسانی و اله‌بخشیان‌فارسانی خانواده، هم مارپیچ ضرر را القا می‌کند و هم مارپیچ سود را غیرفعال می‌کند. هنگام القای مارپیچ ضرر، بی‌نزاکتی خانوادگی منابع موجود در منابع موجود را تخلیه می‌کند و تضاد خانواده و کار را افزایش می‌دهد. در غیرفعال کردن مارپیچ سود، بی‌نزاکتی خانوادگی از ایجاد منابع جدید جلوگیری می‌کند و غنی‌سازی خانواده به کار را کاهش می‌دهد. تا آنجا که پژوهش‌های کمی در این زمینه انجام شده است که به بررسی چگونگی ارتباط تقاضاهای خانواده با فرایندهای تعارض و غنی‌سازی بپردازد. خواسته‌هایی که از حوزه خانواده سرچشمه می‌گیرند به دلیل تمایل آن‌ها به سازش دادن به نتایج کار شایسته توجه هستند (دکلرک و همکاران، ۲۰۱۸). پژوهش حاضر، با اتخاذ یک چشم‌انداز منبع برای توضیح اثرات مارپیچی بی‌نزاکتی خانوادگی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار، کمک‌های نظری مهمی به ادبیات اخلاقی و به‌ویژه به ادبیات رفتارهای انحرافی در محیط کار و بی‌نزاکتی می‌کند. اگرچه پژوهش‌ها در مورد رفتارهای انحرافی در محیط کار اخیراً رو به رشد است، اکثر پژوهشگران، پژوهش‌های خود را به عوامل سازمانی و شخصی به‌عنوان پیش‌بینی‌کننده انحراف محدود کرده‌اند (دکلرک و همکاران، ۲۰۱۹). اطلاعات کمی در مورد این‌که چگونه رفتارهای انحرافی در محیط کار با یک تقاضای خاص خانواده مرتبط است، شناخته شده است. پژوهش حاضر، شواهد تجربی مهمی از بی‌نزاکتی خانوادگی به‌عنوان پیشینه رفتارهای انحرافی در محیط کار ارائه می‌دهد. پژوهش حاضر، نشان می‌دهد که چگونه حتی یک تقاضای خانوادگی خفیف اما مزمن می‌تواند به رفتارهای انحرافی در محیط کار سرایت کند و تشدید می‌شود، بنابراین دیدگاه منحصربه‌فردی در درک چگونگی تکامل رفتارهای انحرافی در محیط کار در خارج از بافت محیط کار ارائه می‌دهد. پژوهش حاضر، به ادبیات بی‌نزاکتی کمک می‌کند و پیشنهاد می‌کند که بی‌نزاکتی توانایی ایجاد بدرفتاری شدید بین‌فردی در محیط کار را دارد، بنابراین فراتر از یافته‌های ثابت شده بی‌نزاکتی تجربه شده که منجر به بی‌نزاکتی تحریک شده می‌شود (نعیم و همکاران، ۲۰۲۰؛ روزن و همکاران^{۱۲}، ۲۰۱۶) و شواهدی از یک اثر مارپیچی بی‌نزاکتی ارائه می‌کند (اندرسون و پیرسون^{۱۳}، ۱۹۹۹). شواهدی مبنی بر این‌که اشکال مختلف بدرفتاری در خانواده و حوزه‌های کاری مرتبط هستند، ارائه شده است (تن بروملهویس و باکر، ۲۰۱۲)، پژوهش حاضر، دیدگاه‌های در مورد سازوکارهای نهفته در رابطه بین بی‌نزاکتی خانوادگی و رفتارهای انحرافی در محیط کار از دیدگاه نظریه حفاظت از منابع ارائه می‌دهد. با بررسی فرایندهای تعارض کار - خانواده و غنی‌سازی کار - خانواده به طور یکپارچه، نشان می‌دهد که چگونه وجود یک مارپیچ از دست‌دادن منبع و عدم وجود یک مارپیچ افزایش منبع به‌عنوان پایه‌های ارتباطی بین بی‌نزاکتی خانوادگی و رفتارهای انحرافی در محیط کار نقش ایفا می‌کند. بررسی سازوکارها از طریق دریچه مارپیچ از دست‌دادن منابع و

فصلنامه مطالعات رفتاری در مدیریت، دوره ۱۵، شماره ۴۰، زمستان ۱۴۰۳

ماریچ افزایش، بینش منحصر به فردی را در مورد این سؤال ارائه می‌دهد که چرا قربانیان بی‌نزاکتی خانوادگی ممکن است به محرک رفتارهای انحرافی در محیط کار تبدیل شوند. علاوه بر این، پژوهش‌های قبلی به ارتباط مستقیم بین بی‌نزاکتی خانوادگی و رفتارهای انحرافی در محیط کار پرداختند و تنها پژوهش‌های کمی عوامل مرتبط با آن‌ها را در نظر گرفتند؛ بنابراین، پژوهش حاضر باهدف ارزیابی مدل مفهومی مبتنی بر نظریه حفاظت از منابع انجام شده است.

هدف دیگر پژوهش حاضر بررسی ارتباط بی‌نزاکتی خانوادگی با رفتارهای انحرافی در محیط کار با نقش میانجی عواملی مانند تعارض کار - خانواده و غنی‌سازی کار - خانواده است. کارکنان دانشگاه‌های استان چهارمحال و بختیاری به‌عنوان نمونه مطالعه انتخاب شدند؛ زیرا آن‌ها با فشار کاری بیش از حد، برخورد دانشجویان و ساعات کاری طولانی مواجه هستند؛ بنابراین، در صورت قرارگرفتن در معرض رفتارهای بی‌نزاکتی خانوادگی، خطر رفتارهای انحرافی در محیط کار بیشتر است. کمتر پژوهشی این چهار عامل را در یک مدل مفهومی در دانشگاه‌های استان چهارمحال و بختیاری بررسی کرده است. از این رو، پژوهش این شکاف را پر می‌کند و یافته‌ها به دانش موجود اضافه می‌کند. پژوهش حاضر با توجه به اهداف زیر انجام می‌شود: اول، توسعه مدل مفهومی مبتنی بر نظریه حفاظت از منابع و آزمون ارتباط تجربی بین بی‌نزاکتی خانوادگی، تعارض کار - خانواده، غنی‌سازی کار - خانواده و رفتارهای انحرافی در محیط کار در دانشگاه دانشگاه‌های استان چهارمحال و بختیاری است. دوم، بررسی تأثیرات نامطلوب بی‌نزاکتی خانوادگی بر تداخل خانواده به کار در قالب رفتارهای انحرافی در محیط کار است. سوم، بررسی تأثیر میانجی تعارض کار - خانواده و غنی‌سازی کار - خانواده در ارتباط با بی‌نزاکتی خانوادگی با رفتارهای انحرافی در محیط کار است؛ لذا پژوهش حاضر باهدف بررسی تأثیر بی‌نزاکتی خانوادگی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار با نقش میانجی تعارض کار - خانواده و غنی‌سازی کار - خانواده انجام می‌شود.

مبانی نظری پژوهش

نظریه حفاظت از منابع

هابفول^{۱۴} (۱۹۸۹) در پژوهش خود در مورد حفاظت از منابع، منابع را به‌عنوان اشیا، ویژگی‌های شخصی، شرایط یا انرژی‌هایی که دستیابی به هدف را تسهیل می‌کنند، تعریف کرد. استرس به‌عنوان پاسخی به ازدست‌دادن خالص منابع، یا تهدید ازدست‌دادن منابع رخ می‌دهد. از آنجایی که ازدست‌دادن منابع می‌تواند بسیار استرس‌زا باشد، افراد باید منابع بیشتری را برای جبران تلفات بیشتر سرمایه‌گذاری کنند. هنگامی که ازدست‌دادن اولیه رخ می‌دهد، افراد به طور فزاینده‌ای در برابر کاهش مداوم منابع

تأثیر بی‌نزاکتی خانوادگی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار از طریق تعارض کار- خانواده و غنی‌سازی کار خانواده/قائدامینی‌هارونی، امیری‌فارسانی، محمودی‌خواه، صالحی‌فارسانی، جعفری‌فارسانی و اله‌بخشیان‌فارسانی آسیب‌پذیر می‌شوند (هابفول، ۲۰۰۱). ماریپیچ ضرر به‌عنوان فرایندی که از طریق آن ضرر اولیه باعث زیان بیشتر می‌شود، یک ماریپیچ ضرر زمانی ایجاد می‌شود که کسانی که منابع کمتری دارند در برابر از دست‌دادن منابع آسیب‌پذیر هستند و منابع لازم برای جبران زیان‌های وارده را ندارند (ده برومل‌هویس و باکر، ۲۰۱۲). در مقابل، ماریپیچ سود به‌عنوان فرایندی توصیف می‌شود که در آن منابع بیشتر منجر به دستیابی بیشتر به منابع می‌شود. کسانی که دارای منابع هستند، توانایی بیشتری برای به‌دست‌آوردن منابع دارند (هابفول، ۲۰۰۱). ایجاد منابع جدید از منابع موجود یک‌چرخه مداوم را تشکیل می‌دهد (تن برومل‌هویس و باکر، ۲۰۱۲). از نظر تجربی، پژوهش‌های از چرخه ضرر ناشی از فرسودگی ناشی از انباشته‌شدن تقاضاهای شغلی و تخلیه منابع شغلی حمایت کرده‌اند (تن برومل‌هویس و همکاران، ۲۰۱۱). پژوهش‌های متعددی همچنین شواهدی را مبنی بر ماریپیچ سود بین منابع شغلی و مشارکت کاری ارائه کرده‌اند (هاکانن و همکاران^{۱۵}، ۲۰۱۱؛ ژانتوپولو و همکاران^{۱۶}، ۲۰۰۹). شواهد تجربی نیز در حمایت از ادغام هر دو ماریپیچ ضرر و سود یافت شده است (براون و نیبرل^{۱۷}، ۲۰۱۷؛ چن و پاول، ۲۰۱۲؛ وین و همکاران^{۱۸}، ۲۰۱۳، ۲۰۲۰؛ ووت همکاران^{۱۹}، ۲۰۲۰).

بی‌نزاکتی خانوادگی و رفتارهای انحرافی در محیط کار

رفتارهای انحرافی در محیط کار به رفتارهای گفته می‌شود که به‌صورت آگاهانه و باهدف آسیب‌رساندن به سازمان و اعضای آن است. نمونه‌هایی از رفتارهای انحرافی در محیط کار عبارت‌اند از انحراف تولید، انحراف شخصی، انحراف مالی و انحراف سیاسی اشاره کرد که مهم است پیشایندهای بالقوه را شناسایی شود تا کمک کند راهی کارآمد برای کاهش یا حذف این نوع رفتارها ایجاد شود. مدل کار و خانه نشان داد که خواسته‌های مبتنی از طرف خانه، منابع شخصی فرد را تحلیل می‌برد که سپس منجر به نتایج رفتاری منفی در حوزه کاری می‌شود. عزت‌نفس، به‌عنوان موجودی که به طور مرکزی به‌خودی‌خود ارزش‌گذاری می‌شود، یک منبع شخصی است (هابفول، ۲۰۰۲). افرادی که فاقد این نوع منابع شخصی هستند، باور خواهند کرد که در انجام کار خود ناتوان هستند و به انحراف خود ادامه می‌دهند (نعیم و همکاران، ۲۰۲۰). زمانی که باور نکنند توانایی انجام کار محول شده را دارند، تمام تلاش خود را نخواهند کرد، یا حتی بدتر از آن، ساعات کاری خود را صرف کارهای غیرمرتبط با کار خواهند کرد. به‌عنوان مثال، آن‌ها ممکن است در مورد افراد در سازمان خود بدگویی کنند، در مورد افراد پشت سرشان بد صحبت کنند، یا وقت خود را صرف مسائل شخصی کنند. این رفتارهای انحرافی در محیط کار هستند. اگرچه پژوهشگران دریافته‌اند که تعارض خانواده - کار با رفتارهای کاری انحرافی همبستگی مثبت دارد (فرگوسن و همکاران^{۲۰}، ۲۰۱۲)، کمتر پژوهشی در مورد رابطه بین خواسته‌های

فصلنامه مطالعات رفتاری در مدیریت، دوره ۱۵، شماره ۴۰، زمستان ۱۴۰۳

عاطفی در حوزه خانواده (مثلاً بی‌نزاکتی خانوادگی) و رفتارهای انحرافی در محیط کار انجام شده است. طبق مدل کار - خانه، خواسته‌های افراد از یک طرف رابط خانه و محیط کار، منابع شخصی فرد را تحلیل می‌کند و سپس به نتایج رفتاری انحرافی در محیط کار منتج می‌شود و طرف دیگر رابط خانه و محیط کار مرتبط می‌شود. بر اساس این دیدگاه، بی‌نزاکتی خانوادگی به‌عنوان یک تقاضای زمینه‌ای در خانه، منابع شخصی فرد مانند عزت‌نفس را تحلیل می‌کند. فقدان این نوع منابع شخصی با نتایج منفی در سمت کار مانند رفتارهای انحرافی در محیط کار منتج خواهد شد (گوپالان و همکاران، ۲۰۲۲).

اثرات بی‌نزاکتی خانوادگی بر تعارض کار - خانواده و غنی‌سازی کار - خانواده

بی‌نزاکتی خانوادگی شکلی ظریف اما مزمن از تقاضای عاطفی و شناختی را تشکیل می‌دهد که برای مقابله با آن به تلاش‌های ذهنی و عاطفی پایدار نیاز دارد (بای و همکاران، ۲۰۱۶؛ دکلرک و همکاران، ۲۰۱۸؛ لیم و تای، ۲۰۱۴). به‌عنوان یک تقاضای زمینه‌ای خانواده، بی‌نزاکتی خانوادگی یا تهدیدی برای ازدست‌دادن است یا مستلزم ازدست‌دادن واقعی منابع عاطفی، مانند صمیمیت و محبت اعضای خانواده، احساسات مثبت در مورد خود (هابفول، ۱۹۸۹) و منابع شناختی؛ مانند هویت اجتماعی (اندرسون و پیرسون، ۱۹۹۹) و منابع توجه (پان و همکاران^{۲۱}، ۲۰۲۱؛ پورات و ارز^{۲۲}، ۲۰۰۷) است. برای محافظت در برابر این ضرر احتمالی، یا بازبایی از زبان واقعی، باید منابع بیشتری صرف شود. این‌ها شامل زمان، انرژی، احساسات و توجه است. قرارگرفتن طولانی‌مدت در معرض تقاضای مزمن بی‌نزاکتی خانوادگی مستلزم سرمایه‌گذاری مستمر در این منابع است و منابعی را که به طور بالقوه از درون دامنه خانواده در دسترس هستند، کاهش می‌دهد. به این ترتیب، باید منابع را از حوزه کاری استخراج کرد که باعث می‌شود منابع کافی برای عملکرد بهینه باقی بماند (دکلرک و همکاران، ۲۰۱۸). برای مثال، شامل افکار مزاحم در مورد حوادث بی‌نزاکتی (لیم و لی^{۲۳}، ۲۰۱۱) یا استفاده از زمان در محیط کار برای کشف راهبردهای مقابله‌ای است. ممکن است هنگام مدیریت این افکار و نگرانی‌های مزاحم، انجام وظایف کاری دشوار شود. فروپاشی در حوزه کاری همچنین شامل ازدست‌دادن واقعی یا بالقوه منابع ارزشمند مانند احساس شایستگی و اطمینان، وضعیت در محیط کار، اعتماد مدیریت، اشتغال و ثبات مالی است و همان‌طور که قبلاً ذکر شد، ازدست‌دادن منابع ذاتاً استرس‌زا است و افراد را به یک پرتگاه از مخارج منابع مضر برای جبران ضرر بیشتر می‌فرستد ازدست‌دادن منابع و سرمایه‌گذاری مداوم منابع کارکنان را خالی می‌کند و توانایی تمرکز بر اهداف کاری را مختل می‌کند. تعارض کار - خانواده ماریچ ضرر را به تصویر می‌کشد که به‌موجب آن تقاضای خانواده، بی‌نزاکتی خانوادگی باعث ازدست‌دادن منابع اولیه می‌شود و قربانیان را بیشتر مستعد ازدست‌دادن مداوم می‌کند

تأثیر بی‌نزاکتی خانوادگی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار از طریق تعارض کار- خانواده و غنی‌سازی کار خانواده/قائدامینی‌هارونی، امیری‌فارسانی، محمودی‌خواه، صالحی‌فارسانی، جعفری‌فارسانی و اله‌بخشیان‌فارسانی و منجر به وخامت بیشتر روابط و بهره‌وری در حوزه کاری می‌شود. تأیید شده است که تعارض درون خانواده با سطوح بالای تعارض کار و خانواده مرتبط است (بایرون^{۲۴}، ۲۰۰۵). نظریه حفاظت از منابع فرض می‌کند که منابع می‌توانند منابع جدیدی تولید کنند (هابفول، ۲۰۰۲). ماریپیچ سود زمانی ایجاد می‌شود که کسانی که منابع بیشتری دارند، این منابع را برای غنی‌سازی منابع خود سرمایه‌گذاری می‌کنند غنی‌سازی کار - خانواده را می‌توان به‌عنوان یک ماریپیچ سود درک کرد که به‌موجب آن منابع از حوزه خانواده، انباشت بیشتر منابع را تسهیل می‌کنند و در نتیجه عملکرد را در حوزه کاری افزایش می‌دهند. در مواجهه با وضعیت تخلیه منابع ناشی از بی‌نزاکتی خانوادگی، قربانیان آن کمتر احتمال دارد منابع تولید کنند و منابع کمتری برای انتقال به حوزه کاری یا ترویج عاطفه مثبتی دارند که عملکرد در حوزه کاری را تسهیل می‌کند (گرین‌هاوس و پاول، ۲۰۰۶). به طور خاص، رفتارهای غیرمردنی که هنجار احترام متقابل را نقض می‌کنند، یک محیط خانوادگی ناراحت‌کننده ایجاد می‌کنند و احتمال ایجاد احساسات مثبت (گرین‌هاوس و پاول، ۲۰۰۶) و منابع ارزشمند سرمایه اجتماعی، مانند روابط مثبت خانوادگی و منابع روان‌شناختی مانند خودارزیابی مطلوب را کاهش می‌دهند. (لیم و تای، ۲۰۱۴). بدون تولید و انتقال چنین منابع ارزشمندی، افزایش عملکرد کاری کمتر محتمل است. به‌عبارت‌دیگر، بی‌نزاکتی خانوادگی با جلوگیری از توسعه منابع و انتقال از خانواده به حوزه کاری و در نتیجه تسهیل عملکرد کار مؤثر، سود را غیرمحتمل می‌کند. گوپالان و همکاران (۲۰۲۱) استدلال کرده‌اند که بی‌نزاکتی خانوادگی می‌تواند منجر به کاهش غنی‌سازی کار - خانواده در شرایط عادی جدید کار طولانی‌مدت از خانه می‌شود.

اثرات غیرمستقیم بی‌نزاکتی خانوادگی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار از طریق تعارض کار - خانواده و غنی‌سازی کار - خانواده

اندرسون و پیرسون (۱۹۹۹) به لحاظ مفهومی بی‌نزاکتی را از رفتارهای انحرافی متمایز کرده‌اند. تعریف رفتارهای انحرافی به عنوان "رفتار داوطلبانه ای که هنجارهای سازمانی مهم را نقض می‌کند و در انجام این کار، رفاه یک سازمان، اعضای آن یا هر دو را تهدید می‌کند" (بنت و رابینسون^{۲۵}، ۱۹۹۵: ۵۵۶). رفتارهای انحرافی می‌توانند به شکل خشونت یا پرخاشگری با شدت متوسط تا زیاد با قصد آسیب آگاهانه و همچنین اشکال کمتر بی‌نزاکتی با قصد مبهم برای آسیب به خود بگیرند (اندرسون و پیرسون، ۱۹۹۹). در پژوهش حاضر، تمرکز بر رفتارهای انحرافی در محیط کار است که به جای سازمان‌ها، متوجه افراد است. یک ماریپیچ تقویت‌کننده انحراف به فرایندی اشاره دارد که مبادله بی‌نزاکتی به تبادل رفتارهای فزاینده ضد تولیدی تبدیل می‌شود (اندرسون و پیرسون، ۱۹۹۹). مدل

فصلنامه مطالعات رفتاری در مدیریت، دوره ۱۵، شماره ۴۰، زمستان ۱۴۰۳

کار-خانه نشان می‌دهد که خواسته‌های افراد از یک طرف رابط کار-خانه منابع شخصی را تحلیل می‌کند و از طرف دیگر رابط کار-خانه، عملکرد را تضعیف می‌کند (تن بروملهویس و باکر، ۲۰۱۲). با پیروی از این منطق، استدلال می‌شود که مقابله با تقاضای مزمن خانواده بی‌نزاکتی خانوادگی باعث می‌شود، تعارض کار-خانواده با تخلیه مخازن منابع شخصی در هر دو حوزه خانواده و کار و ممانعت از عملکرد کارکنان در حوزه کاری می‌شود. تعارض کار-خانواده منعکس کننده یک مارپیچ ضرر است که به موجب آن نفی اولیه منابع شخصی باعث زیان بیشتر می‌شود. قربانیان بی‌نزاکتی خانوادگی با قرار گرفتن در معرض یک موقعیت استرس زا شامل یک مارپیچ ضرر در یک دوره طولانی، تعارض کار-خانواده را تجربه می‌کنند که منجر به از دست دادن منابع ارزش مند بعدی، مانند توجه به کار می‌شود (پان و همکاران، ۲۰۲۱؛ روزن و همکاران، ۲۰۱۶)، اعتماد از مدیریت، ثبات شغلی و هویت اجتماعی و در عین حال القای عواطف منفی مانند ناامیدی و خشم، از دست دادن منابع ناراحت کننده و عاطفه منفی به طور مشترک باعث می‌شود که افراد هنجارها را نادیده بگیرند یا از آن‌ها سرپیچی کنند و بنابراین توانایی کمتری در تنظیم رفتارها و مهار تمایلات به سمت انحراف داشته باشند. در نتیجه، آن‌ها به طور فزاینده ای درگیر رفتارهای انحرافی در محیط کار می‌شوند. به زعم روزن و همکاران (۲۰۱۶) کاهش منابع توجه منجر به شکست خود تنظیمی می‌شود که منجر به ناتوانی در سرکوب اعمالی می‌شود که از هنجار احترام متقابل منحرف می‌شود. علاوه بر این، پژوهش‌ها نشان داده‌اند که انحراف را می‌توان به عنوان مقابله متمرکز بر هیجان برای کاهش پاسخ‌های هیجانی منفی به رویدادهای استرس‌زا، در نتیجه حفظ منابع و جلوگیری از از دست دادن بیشتر منابع انجام داد (فرگوسن و همکاران، ۲۰۱۲؛ کریشر و همکاران^{۲۶}، ۲۰۱۰). برای مثال، رفتار پرخاشگرانه یا خصمانه با همکاران، به فرد اجازه می‌دهد تا حس کنترل خود را بر موقعیت پر استرس افزایش دهد (کریشر و همکاران، ۲۰۱۰). در مجموع، شکل کمتر بدرفتاری از خانواده به حوزه کاری سرایت می‌کند و با ایجاد یک مارپیچ ضرر که توسط تعارض کار-خانواده نشان داده می‌شود، منجر به کمبود منابع کافی برای تنظیم رفتارهای منطبق با هنجارهای بین فردی می‌شود (روزن و همکاران، ۲۰۱۶)؛ بنابراین، بی‌نزاکتی خانوادگی به شکل تقویت شده تری از انحراف بین فردی تبدیل می‌شود که رفاه دیگران را از طریق افزایش تعارض کار-خانواده تهدید می‌کند (رابینسون و بنت، ۱۹۹۵). به زعم بای و همکاران (۲۰۱۶) بی‌نزاکتی خانوادگی با کاهش منابع شخصی عزت نفس، رفتارهای انحرافی در محیط کار را القا می‌کند. چن و همکاران^{۲۷} (۲۰۲۰) تضعیف خانواده مربوط به رفتارهای انحرافی در محیط کار از طریق فشار روانی را تایید کرده‌اند. بر اساس مدل غنی‌سازی خانواده و کار که توسط گرین‌هاوس و پاول (۲۰۰۶)

تأثیر بی‌نزاکتی خانوادگی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار از طریق تعارض کار- خانواده و غنی‌سازی کار خانواده/قائدامینی هارونی، امیری‌فارسانی، محمودی‌خواه، صالحی‌فارسانی، جعفری‌فارسانی و اله‌بخشیان‌فارسانی پیشنهاد شده است، غنی‌سازی شامل دو مؤلفه اصلی است، یعنی تولید منابع در نقش A و افزایش عملکرد در نقش B از طریق انتقال منابع از نقش A به نقش B به طور مستقیم یا از طریق پیوند عاطفه مثبت است. در نظریه حفاظت از منابع، هابفول (۲۰۰۱) پیشنهاد کرد که مارپیچ به‌دست‌آوردن منابع زمانی رخ می‌دهد که کسانی که منابع را به دست می‌آورند، توانایی بیشتری برای به‌دست‌آوردن منابع داشته باشند. از آنجایی که تجربه بی‌نزاکتی خانوادگی، ایجاد منابع ارزشمند مانند ایجاد پیوندهای خانوادگی قوی و ایمن و خودارزیابی مطلوب و احساسات مثبت را بعید می‌سازد، به‌دست‌آوردن منابع بیشتر و سرمایه‌گذاری آن‌ها برای بهبود عملکرد در حوزه کاری نیز به نوبه خود احتمال کمتری دارد. به عبارت دیگر، بی‌نزاکتی خانوادگی احتمال غنی‌سازی کار - خانواده را کاهش می‌دهد. همان‌طور که بی‌نزاکتی خانوادگی به تخلیه منابع ادامه می‌دهد، منابع جدیدی برای جبران اتلاف منابع مورد نیاز است. باین‌حال، منابع جدید کمی در حوزه خانواده ایجاد شده و به دلیل کاهش غنی‌سازی کار- خانواده به حوزه کاری اضافه شده است؛ بنابراین، کارکنان منابع کافی برای اعمال خودتنظیمی و عمل مطابق با هنجارهای بین‌فردی محیط کار را ندارند (روزن و همکاران، ۲۰۱۶). مواردی از انحراف بین‌فردی در محیط کار را می‌توان به‌عنوان شکست خود تنظیمی در نظر گرفت (اندرسون و پیرسون، ۱۹۹۹). در مجموع، از آنجایی که بی‌نزاکتی خانوادگی منابع را کاهش می‌دهد و احتمال غنی‌سازی کار- خانواده را کمتر می‌کند، کارکنان باید منابع را خرج کنند، اما باین‌وجود به دلیل کاهش غنی‌سازی کار - خانواده، منابع جدید دوباره پر نمی‌شوند. آن‌ها منابع کافی برای اعمال خودتنظیمی و سرکوب اعمالی که از هنجارهای محیط کار منحرف می‌شوند برای احترام متقابل ندارند. در نتیجه، آن‌ها ممکن است در اشکال شدیدتر آسیب به دیگران درگیر شوند (اندرسون و پیرسون، ۱۹۹۹؛ روزن و همکاران، ۲۰۱۶). شواهد اخیر از گوپالان و همکاران. (۲۰۲۱) تأثیر منفی بی‌نزاکتی خانوادگی بر مشارکت کاری را از طریق غنی‌سازی کار - خانواده پیشنهاد کرده است. بر اساس این استدلال‌ها، استدلال می‌شود که بی‌نزاکتی خانوادگی با کاهش غنی‌سازی کار- خانواده مرتبط است که بیشتر باعث ایجاد انحراف بین‌فردی در محیط کار می‌شود.

پیشینه پژوهش

قائدامینی هارونی و همکاران (۱۴۰۴) در پژوهشی با عنوان تأثیر بی‌نزاکتی خانوادگی بر رفتار شهروندی سازمانی از طریق نشخوار فکری منفی که با روش توصیفی از نوع همبستگی و با نمونه آماری ۲۴۴ نفر انجام دادند به این نتیجه رسیدند که بی‌نزاکتی خانوادگی بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیر منفی داشت و نشخوار فکری منفی در رابطه بین بی‌نزاکتی خانوادگی با رفتار شهروندی سازمانی، به

فصلنامه مطالعات رفتاری در مدیریت، دوره ۱۵، شماره ۴۰، زمستان ۱۴۰۳

عنوان متغیر میانجی ایفای نقش کرد. اسلامی و همکاران (۱۴۰۳) در پژوهشی با عنوان بررسی تأثیر خویشاوندسالاری بر رفتار جستجوی شغل با میانجی‌گری بی‌نزاکتی در محل کار و بدبینی کارکنان که با روش توصیفی از نوع پیمایشی و با نمونه آماری ۲۷۰ نفر انجام دادند به این نتیجه رسیدند که وقتی خویشاوندسالاری زیاد باشد نگرش و رفتارهای منفی در سازمان تقویت می‌شوند و رفتار جستجوی شغل افزایش می‌یابد. قائدامینی هارونی و همکاران (۱۴۰۳) در پژوهشی با عنوان تأثیر فرهنگ سازمانی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار از طریق تعارض کار- خانواده و ویژگی‌های شخصیتی؛ مورد مطالعه: دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان) که با روش توصیفی از نوع همبستگی و با نمونه آماری ۲۴۴ نفر انجام دادند به این نتیجه رسیدند که فرهنگ سازمانی از طریق تعارض کار- خانواده بر رفتارهای انحرافی در محیط کار و از طریق ویژگی‌های شخصیتی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار تأثیر مثبت و معناداری داشت. قائدامینی هارونی و همکاران (۱۴۰۲) در پژوهشی با عنوان تأثیر بی‌نزاکتی خانوادگی بر قلدری در محیط کار با نقش میانجی امنیت روانی در سازمان‌های رسانه‌ای (مورد مطالعه: روزنامه‌های شهر اصفهان) که با روش توصیفی از نوع همبستگی و با نمونه آماری ۲۷۰ نفر انجام دادند به این نتیجه رسیدند که بی‌نزاکتی خانوادگی، بر قلدری در محیط کار تأثیر مثبت گذاشت و همچنین، امنیت روانی در بین رابطه بین بی‌نزاکتی خانوادگی با قلدری در محیط کار، به‌عنوان متغیر میانجی نقش ایفا کرد. کاظمی شاهاندشتی و همکاران (۱۳۹۶) در پژوهشی با عنوان اثر تعارض کار- خانواده و غنی‌سازی کار- خانواده بر قصد ترک شغل و بهزیستی روان‌شناختی: نقش واسطه‌ای تعادل کار- زندگی که با روش توصیفی از نوع همبستگی و با نمونه آماری ۳۶۳ نفر انجام دادند به این نتیجه رسیدند که تعارض کار- خانواده و غنی‌سازی کار- خانواده بر قصد ترک شغل تأثیر مثبت و منفی داشت. وو همکاران^{۲۸} (۲۰۲۴) در پژوهشی با عنوان تبیین اثرات منفی بی‌نزاکتی در محیط کار و خانوادگی بر زندگی خانوادگی: یک مدل میانجیگری تعدیل شده از متغیرهای اقدام سطحی و تامین منابع که با روش توصیفی از نوع همبستگی و با نمونه آماری ۳۸۴ نفر از معلمان چین انجام دادند به این نتیجه رسیدند که بی‌نزاکتی در محیط کار و خانوادگی بر تعارض کار و خانواده تأثیر مثبت داشت و بی‌نزاکتی در محیط کار و خانوادگی بر زندگی خانوادگی تأثیر منفی داشت. پل و همکاران^{۲۹} (۲۰۲۳) در پژوهشی با عنوان بی‌نزاکتی خانوادگی و قلدری در محل کار: واسطه و تعدیل کننده امنیت روانی، خوش بینی و عزت نفس سازمانی که با روش توصیفی از نوع همبستگی و با نمونه آماری ۶۰ نفر از هیات علمی دانشگاه‌های هند انجام دادند به این نتیجه رسیدند که ایمنی روان‌شناختی رابطه بین بی‌نزاکتی تجربه شده خانوادگی و قلدری در محیط کار را واسطه کرد و

تأثیر بی‌نزاکتی خانوادگی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار از طریق تعارض کار- خانواده و غنی‌سازی کار خانواده/قائدامینی‌هارونی، امیری‌فارسانی، محمودی‌خواه، صالحی‌فارسانی، جعفری‌فارسانی و اله‌بخشیان‌فارسانی

همچنین حمایت از نقش میانجی امنیت روانی را نشان داد. علاوه بر این خوش بینی صفت و امنیت روانی شرایط مرزی موثر بر پیامدهای بی‌نزاکتی خانوادگی بودند. گویالان و همکاران (۲۰۲۲) در پژوهشی با عنوان بی‌نزاکتی خانوادگی و درگیری کاری: مدل میانجیگری تعدیل شده منابع شخصی و غنی‌سازی خانواده - کار که با روش توصیفی از نوع همبستگی و با نمونه آماری ۴۷۸ نفر از هیئت‌علمی دانشگاه‌های هند انجام دادند به این نتیجه رسیدند که خودکارآمدی در نفی تأثیر منفی بی‌نزاکتی خانواده بر درگیری کاری از طریق غنی‌سازی خانواده - کار کمک کرد. رابطه میانجی بین بی‌نزاکتی خانوادگی، غنی‌سازی خانواده - کار و درگیری کاری برای آن دسته از پاسخ‌دهندگانی که منابع دوگانه مقابله فعال و خودکارآمدی داشتند قوی‌تر بود. پل و همکاران (۲۰۲۲)، در پژوهشی با عنوان از بی‌نزاکتی خانوادگی تا رضایت در کار: نقش فرسودگی شغلی و سرمایه روان‌شناختی که با روش توصیفی از نوع همبستگی و با نمونه آماری ۳۲۴ نفر کارکنان بیمارستان‌ها در هند انجام دادند به این نتیجه رسیدند که شواهد قوی از تأثیر میانجی‌گری فرسودگی شغلی حمایت کرد، به این معنی که پزشکانی که در خانه با بی‌نزاکتی خانوادگی مواجه بودند، فرسودگی شغلی را تجربه کرده‌اند که بر رضایت شغلی پزشکان تأثیرگذار بود. همچنین، تأثیر غیرمستقیم بی‌نزاکتی خانوادگی بر رضایت شغلی از طریق فرسودگی شغلی در هر دو مرحله که پزشکان اورژانس بالا بودند، کاهش یابد. چن و همکاران (۲۰۲۰) در پژوهشی با عنوان آیا تضعیف خانواده بر انحراف در محیط کار تأثیر می‌گذارد؟ مدل تعدیل واسطه‌ای که با روش توصیفی از نوع همبستگی و با نمونه آماری ۳۸۴ نفر انجام دادند به این نتیجه رسیدند که تضعیف خانواده بر انحراف در محیط کار تأثیر مثبت داشت. حمید و همکاران (۲۰۱۷) در پژوهشی با عنوان بی‌نزاکتی خانوادگی و رفتار کاری معکوس: مدل میانجیگری تعدیل شده تنظیم هیجانی و پریشانی روانی که با روش توصیفی از نوع همبستگی و با نمونه آماری ۳۲۸ نفر از کارکنان بانک‌های پاکستان انجام دادند به این نتیجه رسیدند که بی‌نزاکتی خانوادگی با رفتار کاری معکوس رابطه مثبت داشت. بای و همکاران (۲۰۱۶) در پژوهشی با عنوان بی‌نزاکتی خانوادگی و رفتار کاری غیرمولد: مدل میانجیگری تعدیل شده عزت‌نفس و تنظیم هیجانی که با روش توصیفی از نوع همبستگی و با نمونه آماری ۲۸۴ نفر از کارکنان دانشگاه‌های چین انجام دادند به این نتیجه رسیدند که بی‌نزاکتی خانوادگی با رفتار کاری غیرمولد رابطه مثبت داشت.

باوجود اهمیت و ضرورت موضوع تا کنون پژوهش‌های کمی به موضوع تأثیر بی‌نزاکتی خانوادگی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار با نقش میانجی تعارض کار - خانواده و غنی‌سازی کار - خانواده در این زمینه انجام شده و این موضوع حاشیه و کم‌اهمیت در میان پژوهشگران بوده است. در پژوهش‌های

فصلنامه مطالعات رفتاری در مدیریت، دوره ۱۵، شماره ۴۰، زمستان ۱۴۰۳

مختلف هر کدام از این متغیرها به طور جداگانه بررسی و تجزیه و تحلیل شده‌اند، اما پژوهش حاضر تأثیر متغیر هریک از متغیرها را بر روی یکدیگر مورد سنجش قرار می‌دهد. از این رو نوآوری پژوهش حاضر در این است که تأثیر بی‌نزاکتی خانوادگی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار آن هم در محیطی مانند دانشگاه با نقش میانجی، تعارض کار - خانواده و غنی‌سازی کار - خانواده بررسی می‌کند.

فرضیه‌های پژوهش

بنابراین فرضیه‌های زیر پیشنهاد می‌شود:

فرضیه ۱: بی‌نزاکتی خانوادگی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار تأثیر دارد.

فرضیه ۲: بی‌نزاکتی خانوادگی بر تعارض کار - خانواده تأثیر دارد.

فرضیه ۳: بی‌نزاکتی خانوادگی بر غنی‌سازی کار-خانواده تأثیر دارد.

فرضیه ۴: تعارض کار- خانواده در رابطه بین بی‌نزاکتی خانوادگی با رفتارهای انحرافی در محیط کار

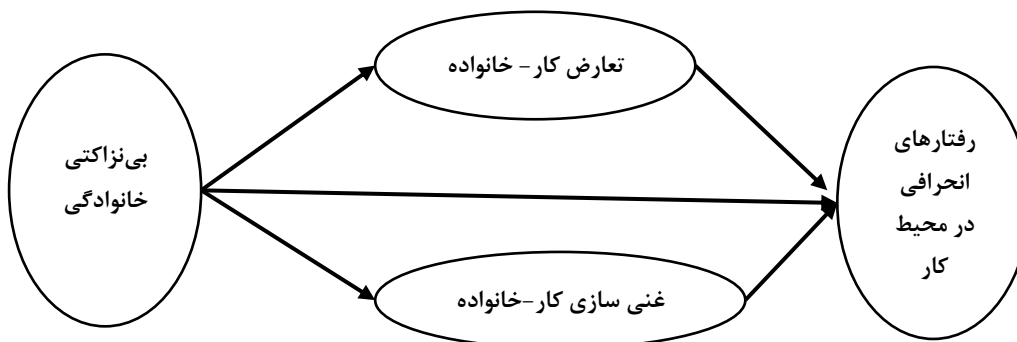
نقش میانجی ایفا می‌کند.

فرضیه ۵: غنی‌سازی کار-خانواده در رابطه بین بی‌نزاکتی خانوادگی با رفتارهای انحرافی در محیط

کار نقش میانجی ایفا می‌کند.

با توجه موارد مطرح شده در ادبیات پژوهش و فرضیه‌های مطرح شده مدل مفهومی پژوهش که در

شکل ۱ نشان داده شده طراحی شد.



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

روش پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر تحلیل داده‌ها توصیفی از نوع همبستگی (مدل‌سازی معادله ساختاری) است. جامعه‌ی آماری این پژوهش کارکنان شاغل در دانشگاه‌های استان

تأثیر بی‌نزاکتی خانوادگی بر رفتارهای انحرافی در محیط کاراز طریق تعارض کار- خانواده و غنی‌سازی کار خانواده/قائدامینی‌هارونی، امیری‌فارسانی، محمودی‌خواه، صالحی‌فارسانی، جعفری‌فارسانی و اله‌بخشیان‌فارسانی چهارم‌حال‌وبختیاری به تعداد ۲۲۵۵ نفر است که نمونه‌گیری به‌صورت تصادفی طبقه‌ای از بین این افراد صورت خواهد گرفت. به‌منظور نمونه‌گیری، پژوهشگر ابتدا یک نمونه مقدماتی گرفت و واریانس نمونه را محاسبه کرد که بیشترین مقدار واریانس ۰/۶۰۱ محاسبه گردید سپس با استفاده از فرمول کوکران حجم نمونه محاسبه گردید.

فرمول شماره (۱) نمونه‌گیری جامعه محدود

$$n = \frac{N(t_{\alpha/2})^2 s^2}{(N-1)\epsilon^2 + (t_{\alpha/2})^2 s^2}$$

$$n = \frac{2255 * (1.96)^2 (0.601)}{(2255 - 1)(.05)^2 + (1.96)^2 (0.601)} = 600$$

بر اساس فرمول نمونه‌گیری کوکران برای کل مناطق ۶۰۰ نمونه استخراج گردید و سپس متناسب با حجم هر منطقه زیرمجموعه نمونه لازم برای آن دانشگاه استخراج گردید؛ بنابراین در این پژوهش با توجه به حجم نمونه محاسبه شده با توجه به فرمول کوکران، متناسب با هر طبقه که در جدول شماره ۱ آمده است نمونه‌گیری صورت گرفت.

جدول (۱): اطلاعات مربوط به جامعه آماری

منطقه	تعداد کارکنان	حجم نمونه
دانشگاه دولتی شهرکرد	۱۰۰۰	۲۷۰
دانشگاه آزاد اسلامی واحد شهرکرد	۷۰۰	۱۸۰
دانشگاه پیام‌نور استان	۳۰۰	۸۰
دانشگاه جامع علمی و کاربردی استان	۲۰۰	۶۰
مؤسسه غیرانتفاعی	۵۵	۱۰
جمع کل	۲۲۵۵	۶۰۰

در این پژوهش برای گردآوری داده‌های موردنیاز تحقیق از ابزار پرسش‌نامه استفاده شده است. سؤالات تخصصی در طیف لیکرت بوده که نحوه امتیازدهی به‌صورت زیر است: ترکیب سؤالات پرسش‌نامه به ترتیب زیر است:

جدول (۲) ترکیب سؤالات پرسش‌نامه

مؤلفه‌ها	شماره سؤالات در پرسش‌نامه	نگارنده پرسش‌نامه
بی‌نزاکتی خانوادگی	۱-۶	لیم و تایی (۲۰۱۴)
رفتارهای انحرافی در محیط کار	۷-۲۲	رابینسون و بنت (۱۹۹۸)
تعارض کار - خانواده	۲۳-۳۱	کارلسون و کارمار (۲۰۰۰)
غنی‌سازی کار - خانواده	۳۲-۴۰	کارلسون و همکاران (۲۰۰۶)

فصلنامه مطالعات رفتاری در مدیریت، دوره ۱۵، شماره ۴۰، زمستان ۱۴۰۳

پس از تدوین طرح مقدماتی پرسش‌نامه تلاش گردید تا میزان روایی و پایایی پرسش‌نامه‌ها تعیین شود. در این پژوهش به منظور تعیین پایایی آزمون از روش آلفای کرونباخ استفاده گردیده است. بدین منظور یک نمونه اولیه شامل ۳۰ پرسش‌نامه پیش‌آزمون گردید و سپس با استفاده از داده‌های به‌دست‌آمده از این پرسش‌نامه‌ها و به کمک نرم‌افزار آماری اس. پی. اس. اس^۳ میزان ضریب اعتماد با روش آلفای کرونباخ محاسبه شد که عدد به‌دست‌آمده برای هر ابزار به شرح جداول ذیل است. این اعداد نشان‌دهنده آن است که پرسش‌نامه‌های مورد استفاده، از قابلیت اعتماد و یا به عبارت دیگر از پایایی لازم برخوردار است.

جدول (۳) ضرایب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه پژوهش

مؤلفه‌ها	شماره سؤالات در پرسش‌نامه	ضریب آلفای کرونباخ
بی‌نزاکتی خانوادگی	۱-۶	۰/۸۰
رفتارهای انحرافی در محیط کار	۷-۲۲	۰/۸۵
تعارض کار - خانواده	۲۳-۳۱	۰/۸۸
غنی‌سازی کار - خانواده	۳۲-۴۰	۰/۸۸

به‌منظور بررسی روایی محتوایی، پرسش‌نامه‌ها قبل از اجرا با استفاده از نظرات اساتید و خبرگان مورد بررسی قرار گرفت. به‌منظور بررسی روایی صوری پرسش‌نامه‌های مذکور توسط ۱۰ نفر از جامعه آماری پژوهش تکمیل گردید و پس از ویرایش مفهومی برخی از سؤالات، ابزار اندازه‌گیری از روایی صوری برخوردار گردید. نتایج تحلیل عاملی تأییدی نشان داد تمامی شاخص‌های برازش، سؤال‌های بالای ۰/۹ هستند و این نشان‌دهنده مورد قبول بودن گویه‌ها است خلاصه نتایج تحلیل عاملی تأییدی در جدول شماره (۴) نشان داده شده است.

جدول (۴) نتایج تحلیل عاملی تأییدی ابزارهای پژوهش

سؤالات	پرسش‌نامه	نتایج تحلیل عاملی تأییدی	نتیجه‌گیری
سؤالات ۱ تا ۶	بی‌نزاکتی خانوادگی	$\chi^2/df = ۰/۹۰$, $GFI = ۰/۹۲$, $AGFI = ۰/۹۱$, $RMSEA = ۰/۰۳$	برازش مدل مناسب است
سؤالات ۷-۲۲	رفتارهای انحرافی در محیط کار	$\chi^2/df = ۰/۹۵$, $GFI = ۰/۹۶$, $AGFI = ۰/۹۳$, $RMSEA = ۰/۰۲$	برازش مدل مناسب است
سؤالات ۲۳-۳۱	تعارض کار-خانواده	$\chi^2/df = ۱/۰۰$, $GFI = ۰/۰۹۷$, $AGFI = ۱/۰۰$, $RMSEA = ۰/۰۰۰$	برازش مدل مناسب است
سؤالات ۳۱-۴۰	غنی‌سازی کار-خانواده	$\chi^2/df = ۱/۰۰$, $GFI = ۰/۰۹۸$, $AGFI = ۰/۰۹۹$, $RMSEA = ۰/۰۰۰$	برازش مدل مناسب است

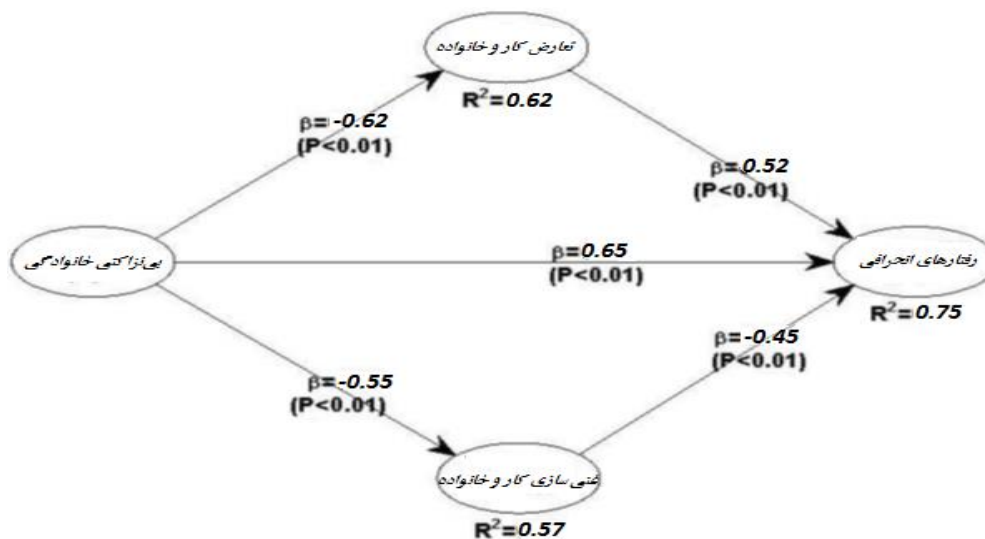
یافته‌های پژوهش

تأثیر بی‌نزاکتی خانوادگی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار از طریق تعارض کار- خانواده و غنی‌سازی کار خانوادگی/قائدامینی‌هارونی، امیری‌فارسانی، محمودی‌خواه، صالحی‌فارسانی، جعفری‌فارسانی و اله‌بخشیان‌فارسانی بررسی اطلاعات جمعیت شناختی شرکت کننده‌ها نشان داد که ۹۵٪ متاهل و ۵٪ مجرد بودند. ۲۰٪ دارای مدرک کارشناسی، ۷۰٪ کارشناسی ارشد و ۱۰٪ هم دارای مدرک دکتری بودند. میانگین سن آن‌ها ۴۵ سال و میانگین سابقه کاری ۱۲ سال بود.

جدول (۴) اطلاعات توصیفی و وضعیت نرمال بودن متغیرهای پژوهش با آزمون کولموگروف اسمیرنف (k-s)

متغیر	میانگین	انحراف معیار	کولموگروف- اسمیرنف	مقدار معناداری
بی‌نزاکتی خانوادگی	۴/۰۰	۰/۵۱	۱/۷۷	۰/۱۲۵
رفتارهای انحرافی در محیط کار	۴/۰۲	۰/۵۵	۱/۵۵	۰/۱۱۰
تعارض کار - خانواده	۴/۳۳	۰/۴۴	۱/۳۳	۰/۱۰۱
غنی‌سازی کار - خانواده	۳/۵۵	۰/۳۳	۱/۲۰	۰/۱۰۲

با توجه به جدول (۴) سطح معناداری متغیرها از سطح ۰/۰۵ بزرگتر است ($P > 0/05$) پس نرمال بودن داده‌ها تایید می‌شود و می‌توان برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون‌های پارامتریک استفاده کرد. فرضیه اصلی: بی‌نزاکتی خانوادگی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار از طریق تعارض کار - خانواده و غنی‌سازی کار - خانواده تأثیر دارد.



شکل ۲ مدل اصلی پژوهش

فصلنامه مطالعات رفتاری در مدیریت، دوره ۱۵، شماره ۴۰، زمستان ۱۴۰۳

جدول (۵) برازش مدل

شاخص‌های مورد بررسی	مقدار استاندارد	مقدار مدل	نتیجه‌گیری
AVIF	کمتر از ۳/۳ در حالت ایده آل	۲/۲۰	برازش مدل مناسب است
GOF	مقدار مناسب بیشتر از ۰/۲۵	۰/۸۵	برازش مدل مناسب است
SPR	حالت ایده آل ۱	۱	برازش مدل مناسب است
RSCR	حالت ایده آل ۱	۱	برازش مدل مناسب است
SSR	بیش از ۰/۷	۱	برازش مدل مناسب است
NLBCDR	بیش از ۰/۷	۱	برازش مدل مناسب است

باتوجه به جدول (۵) مدل وضعیت مناسب و ایده‌آلی دارد لذا برازش مدل معنادار است.

جدول (۶) همبستگی بین متغیرهای مکنون و خطا

بی‌نزاکتی خانوادگی	تعارض کار-خانواده	غنی‌سازی کار-خانواده	رفتارهای انحرافی در محیط کار
(۰/۹۸)	۰/۶۶	۰/۶۵	۰/۶۰
۰/۵۵	(۰/۹۸)	۰/۶۱	۰/۶۲
۰/۶۲	۰/۵۸	(۰/۹۲)	۰/۵۵
۰/۶۷	۰/۵۹	۰/۵۸	(۰/۹۰)

یک فرض زیربنایی مدل پیشنهادی حاضر، وجود مسیرهای واسطه‌ای بود که این روابط با استفاده از روش بوت‌استرپ^{۳۱} بررسی شدند. نتایج بوت‌استرپ برای مسیرهای واسطه‌ای مدل پیشنهادی را می‌توان در جدول ۸ مشاهده نمود. همان‌طور که نتایج مندرج در جدول ۸ نشان می‌دهد، حد پایین فاصله اطمینان برای تعارض کار-خانواده، به عنوان متغیر میانجی بین بی‌نزاکتی خانوادگی با رفتارهای انحرافی در محیط کار (۰/۰۹۷۷) و حد بالای آن (۰/۰۲۰۲) است. سطح اطمینان برای این فاصله اطمینان، ۹۵ و تعداد نمونه‌گیری مجدد بوت‌استرپ ۵۰۰۰ است. با توجه به این‌که صفر بیرون از این فاصله اطمینان قرار می‌گیرد، این رابطه واسطه‌ای معنی‌دار است؛ بنابراین تعارض کار-خانواده در بین رابطه بین بی‌نزاکتی خانوادگی با رفتارهای انحرافی در محیط کار، به عنوان متغیر میانجی ایفای نقش می‌کند؛ همچنین، حد پایین فاصله اطمینان برای غنی‌سازی کار-خانواده، به عنوان متغیر میانجی بین بی‌نزاکتی خانوادگی با رفتارهای انحرافی در محیط کار (۰/۰۷۸۸) و حد بالای آن (۰/۰۱۰۵) است. سطح اطمینان برای این فاصله اطمینان، ۹۵ و تعداد نمونه‌گیری مجدد بوت‌استرپ ۵۰۰۰ است. با توجه به این‌که صفر بیرون از این فاصله اطمینان قرار می‌گیرد، این رابطه واسطه‌ای معنی‌دار است؛ بنابراین برای غنی‌سازی کار-خانواده در بین رابطه بین بی‌نزاکتی خانوادگی با رفتارهای انحرافی در محیط کار، به عنوان متغیر میانجی ایفای نقش می‌کند.

تأثیر بی‌نزاکتی خانوادگی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار از طریق تعارض کار- خانواده و غنی‌سازی کار خانواده/قائدامینی هارونی، امیری‌فارسانی، محمودی‌خواه، صالحی‌فارسانی، جعفری‌فارسانی و اله‌بخشیان‌فارسانی

جدول (۷) نتایج بوت استرپ برای مسیرهای واسطه‌ای مدل پیشنهادی

مسیر	مقدار	بوت	سوگیری	خطای استاندارد	سطح اطمینان ۰/۹۵	
					حد پایین	حد بالا
بی‌نزاکتی خانوادگی - تعارض کار - خانواده - رفتارهای انحرافی در محیط کار	۰/۰۳۷۰	۰/۰۳۴۰	۰/۰۰۰۱	۰/۰۱۷۷	۰/۰۹۷۷	۰/۰۲۰۲
بی‌نزاکتی خانوادگی - غنی‌سازی کار - خانواده - رفتارهای انحرافی در محیط کار	۰/۰۲۳۳	۰/۰۲۲۰	۰/۰۰۰۲	۰/۰۲۰۵	۰/۰۷۸۸	۰/۰۱۰۵

نهایتاً جهت برازش کلی مدل، از شاخص‌هایی همچون میانگین نرخ تورم واریانس، شاخص نیکویی برازش کلی، میانگین ضریب مسیر و میانگین ضریب تعیین استفاده شده است که نتایج آن در جدول (۸) ارائه شده است.

جدول (۸) شاخص‌های برازش کلی مدل از نرم افزار وارپ پی ال اس

شاخص‌های برازش	میزان	ملاک	معناداری	تفسیر
میانگین نرخ تورم واریانس ^{۳۳}	۳/۶۴۵	<۵ قابل قبول، ایده آل	-	برازش مطلوب
شاخص نیکویی برازش کلی ^{۳۳}	۰/۵۴۴	>۰/۱ ضعیف، >۰/۲۵ متوسط، >۰/۳۶ عالی	-	برازش مطلوب
میانگین ضریب مسیر ^{۳۴}	۰/۵۵۸	<۰/۰۵	<۰/۰۰۱	برازش مطلوب
میانگین ضریب تعیین ^{۳۵}	۰/۶۴۶	<۰/۰۵	<۰/۰۰۱	برازش مطلوب

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر بی‌نزاکتی خانوادگی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار از طریق تعارض کار - خانواده و غنی‌سازی کار - خانواده انجام شد و تمام فرضیه‌های پژوهش تایید شد و همچنین یافته‌های پژوهش حاضر با یافته‌های پژوهش‌های گو و همکاران (۲۰۲۴)، پل و همکاران (۲۰۲۳) و گوپالان و همکاران (۲۰۲۲) همسو است. بی‌نزاکتی خانوادگی باعث افزایش رفتارهای انحرافی در محیط کار می‌شود و عملکرد در حوزه کاری را تضعیف می‌کند (لی و تای، ۲۰۱۴؛ دکلرک و همکاران، ۲۰۱۸؛ بای و همکاران، ۲۰۱۶؛ گوپالان و همکاران، ۲۰۲۲). یافته‌ها نشان می‌دهد که بی‌نزاکتی ممکن است به رفتارهای انحرافی با شدت متوسط تا شدید باهدف آسیب‌رساندن به همکاران و دانشگاه تبدیل شود و همچنین بدرفتاری بین‌فردی در محیط کار ممکن است به طور بالقوه از تقاضای بیرونی خانواده به محیط کار نشات می‌گیرد. بی‌نزاکتی خانوادگی به‌عنوان یک تقاضای منفی خانواده باعث بدرفتاری بین‌فردی در محیط کار از طریق یک فرایند ازدست‌دادن منابع و یک فرایند افزایش منابع غیرفعال می‌شود. یافته‌های پژوهش حاضر، با پژوهش چن و پاول (۲۰۱۲) همسو است

فصلنامه مطالعات رفتاری در مدیریت، دوره ۱۵، شماره ۴۰، زمستان ۱۴۰۳

که بیان می‌کنند سود و زیان منابع، فرایندهای مستقل و جداگانه را نشان می‌دهند. پژوهش‌های قبلی که فرایندهای میانجی دوگانه تعارض و غنی‌سازی را مورد بررسی قرار داده‌اند، عمدتاً بر روی تقاضاها/منابع شغلی به‌عنوان مقدمات کار در جهت خانواده تعارض و غنی‌سازی تمرکز می‌کنند. به عنوان مثال، وین و همکاران (۲۰۱۳) نشان داده‌اند که کار برای غنی‌سازی خانواده و تعارض رابطه بین ادراک سازمانی حمایتی خانواده و تعهد عاطفی کارکنان را واسطه می‌کند. وو و همکاران (۲۰۲۰) دریافته‌اند که عمل سطحی به‌عنوان تقاضای شغل، عملکرد خدمات را از طریق تضاد کار تا خانواده تضعیف می‌کند و این که عمل عمیق به‌عنوان یک منبع شغلی، عملکرد خدمات را از طریق کار به غنی‌سازی خانواده افزایش می‌دهد. در مقایسه با منابع شخصی و خانوادگی، وین و همکاران (۲۰۲۰) دریافته‌اند که منابع کاری پیش‌بینی‌کننده‌های قوی‌تری برای تعارض و غنی‌سازی خانوادگی کار هستند که رضایت از تعادل کار و خانواده را بیشتر توضیح می‌دهد. بی‌نزاکتی خانوادگی با توجه به اثرگذاری بر نتایج کاری سزاوار توجه بیشتری است. پژوهش حاضر باهدف بررسی تأثیر بی‌نزاکتی خانوادگی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار از طریق تعارض کار - خانواده و غنی‌سازی کار - خانواده در دانشگاه‌های استان چهارمحال و بختیاری انجام شد. در پژوهش‌های قبلی به رابطه بین بی‌نزاکتی خانوادگی و عملکرد شغلی (لیم و تای، ۲۰۱۴)، رفتار کاری غیرمولد (بای و همکاران، ۲۰۱۶)، رفتار شهروندی سازمانی (دکلرک و همکاران، ۲۰۱۸) و مشارکت کاری (گوپالان و همکاران، ۲۰۲۱) اشاره کرده‌اند. پژوهش حاضر با تمرکز بر رفتارهای انحرافی محیط کار انجام شده است. یافته‌ها نشان داد که بی‌نزاکتی خانوادگی ممکن است از طریق افزایش تعارض کار - خانواده و کاهش غنی‌سازی کار - خانواده منجر به رفتارهای انحرافی در محیط کار شود. درحالی‌که یافته‌های قبلی مبنی بر این که تعارض کار-خانواده و غنی‌سازی کار-خانواده سازه‌های مفهومی متمایز هستند، پیش رفت (به عنوان مثال، کارلسون و همکاران، ۲۰۰۶)، ادبیات پژوهش حاضر با ادغام آن‌ها به عنوان واسطه‌ای در مسیر بی‌نزاکتی خانوادگی با رفتارهای انحرافی در محیط کار و همچنین توضیح زیربنای جداگانه پیش می‌رود. مکانیزم‌ها مارپیچ از دست دادن منابع توضیح می‌دهد که چگونه بی‌نزاکتی خانوادگی منابع موجود در مخازن منابع فعلی را تخلیه می‌کند و باعث رفتارهای انحرافی در محیط کار از طریق افزایش تعارض کار-خانواده می‌شود. مارپیچ به دست آوردن منبع نشان می‌دهد که چگونه بی‌نزاکتی خانوادگی ظرفیت تولید منابع اضافی را غیرفعال می‌کند که منجر به رفتارهای ناکارآمد بین فردی به دلیل کاهش غنی‌سازی کار-خانواده می‌شود؛ بنابراین، پژوهش حاضر، به یک دانش یکپارچه از مکانیسم‌های کاهش‌دهنده تعارض و غنی‌کننده که زمینه‌ای بر رابطه بین بی‌نزاکتی خانوادگی با رفتارهای انحرافی

تأثیر بی‌نزاکتی خانوادگی بر رفتارهای انحرافی در محیط کاراز طریق تعارض کار- خانواده و غنی‌سازی کار خانواده/قائدامینی‌هارونی، امیری‌فارسانی، محمودی‌خواه، صالحی‌فارسانی، جعفری‌فارسانی و اله‌بخشیان‌فارسانی
در محیط کار کمک می‌کند و شواهد تجربی جدیدی از دست دادن منابع و مارپیچ‌های به دست آوردن را اضافه می‌شود که از تقاضای خانواده سرچشمه می‌گیرد.

پژوهش حاضر، مفاهیم مهمی برجسته می‌کند. اولاً، دانشگاه‌های استان چهارمحال و بختیاری نمی‌توانند بی‌نزاکتی خانوادگی را به‌عنوان تهاجم بالقوه به محیط کار و پیامدهای مضر آن نادیده بگیرند. همان‌طور که یافته‌ها نشان داد، قربانیان بی‌نزاکتی خانوادگی می‌توانند محرک اشکال آشکار رفتارهای انحرافی در محیط کار شوند. با توجه به سرریز نامطلوب و انحراف تأثیرات تقویت‌کننده بی‌نزاکتی خانوادگی در محیط کار، مهم است که به این واقعیت توجه داشته باشند که رفتارهای انحرافی در محیط کار ممکن است ناشی از تجربیات بی‌نزاکتی فراتر از کار باشد. دوم، دانشگاه‌های استان چهارمحال و بختیاری می‌توانند بیاموزند که راه‌های نوآورانه برای مقابله با چالش‌های وارد شده به محیط کار (بی‌نزاکتی خانوادگی) را توسعه دهند. پژوهش حاضر، نشان داد که بی‌نزاکتی خانوادگی تعاملات بین‌فردی در محیط کار را از طریق فرایند از دست دادن منابع و فرایند افزایش منابع غیرفعال تضعیف می‌کند، بنابراین، برای دانشگاه‌های استان چهارمحال و بختیاری ضروری است که سرپرستان را تشویق کنند تا در مورد مسائل حمایتی خانواده آگاهی ایجاد کنند، حساسیت به نیازهای کاری - خانوادگی کارکنان را افزایش دهند و رفتارهای حمایتی خانواده را از خود نشان دهند. به‌عنوان مثال، سرپرستان ممکن است به نگرانی‌های مربوط به خانواده کارکنان گوش دهند، توصیه‌ها یا تجربیات شخصی را در مورد نحوه برخورد با خواسته‌های خانواده مانند بی‌نزاکتی خانوادگی به اشتراک بگذارند، کمک‌های روزانه را برای تسهیل مقررات عاطفی و تعاملات بین‌فردی کارکنان ارائه دهند و کار را بازسازی کنند. همچنین به شکل‌گیری فرهنگ حمایتی خانواده کمک می‌کند که به کارکنان اجازه می‌دهد در مورد نگرانی‌های خانوادگی خود، مانند تجربیات بی‌نزاکتی خانوادگی صحبت کنند، به آن‌ها احساس امنیت می‌دهد و از همتایان سازمانی حمایت می‌کنند. علاوه بر این، دانشگاه‌های استان چهارمحال و بختیاری می‌توانند برنامه‌های آموزشی ارائه دهند که به کارکنان کمک می‌کند تا از بی‌نزاکتی خانوادگی پیشگیری و شناسایی کنند، احساسات را تنظیم کنند و با حفظ محرمانگی به این موضوع به روش‌های سازنده‌تری رسیدگی کنند تا مسائل مربوط به بی‌نزاکتی خانوادگی را بتوان بدون بازدارندگی بالقوه حل کرد.

منابع

- ۱) اسلامی، قاسم. زمانی‌پور، شادی. خوراکیان، علی‌رضا (۱۴۰۳). بررسی تأثیر خویشاوندسالاری بر رفتار جستجوی شغل با میانجی‌گری بی‌نزاکتی در محل کار و بدبینی کارکنان، فصل‌نامه پژوهش‌نامه مدیریت تحول، ۱۶(۲)-۱-۲۰.
- ۲) کاظمی شاهاندشتی، سیده صدف. ارشدی، نسرین. نیسی، عبدالکاظم. نعیمی، عبدالزهرا (۱۳۹۶). اثر تعارض کار-خانواده و غنی‌سازی کار-خانواده بر قصد ترک شغل و بهزیستی روان‌شناختی: نقش واسطه‌ای تعادل کار-زندگی، فصل‌نامه روش‌ها و مدل‌های روانشناختی، ۸(۲۷)-۸۳-۱۰۸.
- ۳) قائدامینی هارونی، عباس. همتی‌زاده، مهسان (۱۴۰۴). تأثیر بی‌نزاکتی خانوادگی بر رفتار شهروندی سازمانی از طریق نشخوار فکری منفی، فصلنامه مطالعات دین، معنویت و مدیریت، ۱۲(۱)-۱-۲۰.
- ۴) قائدامینی هارونی، عباس. ابراهیم‌زاده دستجردی، رضا. صادقی ده‌چشمه، مهرداد (۱۴۰۳). تأثیر فرهنگ سازمانی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار از طریق تعارض کار-خانواده و ویژگی‌های شخصیتی؛ مورد مطالعه: دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)، فصل‌نامه فرهنگ در دانشگاه اسلامی، ۱۴(۵۰)-۱۴۱-۱۷۲.
- ۵) قائدامینی هارونی، عباس. مشرف قهفرخی، الهه. شاه‌بندری، سمیه (۱۴۰۲). تأثیر بی‌نزاکتی خانوادگی بر قلدری در محیط کار با نقش میانجی امنیت روانی در سازمان‌های رسانه‌ای (مورد مطالعه: روزنامه‌های شهر اصفهان)، فصل‌نامه بررسی‌های مدیریت رسانه، ۲(۴)-۴۶۶-۴۸۵.
- 6) Andersson, L. M., & Pearson, C. M. (1999). Tit for tat? The spiraling effect of incivility in the workplace. *Academy of Management Review*, 24(3), 452-471.
- 7) Bai, Q., Lin, W., & Wang, L. (2016). Family incivility and counter-productive work behavior: A moderated mediation model of self-esteem and emotional regulation. *Journal of Vocational Behavior*, 94, 11-19.
- 8) Bennett, R. J., & Robinson, S. L. (2000). Development of a measure of workplace deviance. *Journal of Applied Psychology*, 85(3), 349-360.
- 9) Braun, S., & Nieberle, K. W. A. M. (2017). Authentic leadership extends beyond work: A multilevel model of work-family conflict and enrichment. *The Leadership Quarterly*, 28(6), 780-797.
- 10) Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67(2), 169-198.
- 11) Chen, M., Liang, H., & Wang, T. (2020). Does family undermining influence workplace deviance? A mediated moderation model. *Social Behavior & Personality: An International Journal*, 48(9), 1-13.

تأثیر بی‌نزاکتی خانوادگی بر رفتارهای انحرافی در محیط کاراز طریق تعارض کار- خانواده و غنی‌سازی کار
خانواده/قائدامینی‌هارونی، امیری‌فارسانی، محمودی‌خواه، صالحی‌فارسانی، جعفری‌فارسانی و اله‌بخشیان‌فارسانی

- 12) Chen, Z., & Powell, G. N. (2012). No pain, no gain? A resource-based model of work-to-family enrichment and conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 81(1), 89–98.
- 13) De Clercq, D., Haq, I. U., Azeem, M. U., & Raja, U. (2018). Family incivility, emotional exhaustion at work, and being a good soldier: The buffering roles of waypower and willpower. *Journal of Business Research*, 89(8), 27–36.
- 14) De Clercq, D., Rahman, Z., & Haq, I. U. (2019). Explaining helping behavior in the workplace: The interactive effect of family-to-work conflict and Islamic work ethic. *Journal of Business Ethics*, 155(4), 1167–1177.
- 15) Ferguson, M., Carlson, D., Hunter, E. M., & Whitten, D. (2012). A two-study examination of work-family conflict, production deviance and gender. *Journal of Vocational Behavior*, 81(2), 245–258.
- 16) Frone, M. R. (2003). Work-family balance. *Handbook of occupational health psychology* (pp. 143–162). American Psychological Association.
- 17) Gu Y, Wang C and Ma J (2024) Explaining the negative effects of workplace incivility on family lives: a moderated mediation model of surface acting and resource providing variables. *Front. Psychol.* 15:1409144.
- 18) Gopalan, N., Pattusamy, M., & Goodman, S. (2021). Family incivility and work-engagement: Moderated mediation model of personal resources and family-work enrichment. *Current Psychology*, 1, 1–12.
- 19) Gopalan N, Pattusamy M, Goodman S. (2022) Family incivility and work-engagement: moderated mediation model of personal resources and family-work enrichment. *Curr Psychol.*;41(10):7350-7361. doi: 10.1007/s12144-021-01420-4.
- 20) Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31(1), 72–92.
- 21) Hameed, Z., Khan, I. U., Chudhery, M. A., & Ding, D. (2017). Incivility and Counterproductive Work Behavior: A Moderated Mediation Model of Emotional Regulation and Psychological Distress. *International Journal of Applied Behavioral Economics (IJABE)*, 6(3), 1-22.
- 22) Hakanen, J. J., Peeters, M. C. W., & Perhoniemi, R. (2011). Enrichment processes and gain spirals at work and at home: A 3-year cross-lagged panel study. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, 84(1), 8–30.
- 23) Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *The American Psychologist*, 44(3), 513–524. Hobfoll, S. E. (1998). Stress, culture, and community: The psychology and philosophy of stress. *British Journal of Medical Psychology*, 44(5), 408–409.

- 24) Hobfoll, S. E. (2001). The influence of culture, community, and the nested-self in the stress process: Advancing conservation of resources theory. *Applied Psychology: An International Review*, 50(3), 337–421.
- 25) Hobfoll, S. E. (2002). Social and psychological resources and adaptation. *Review of General Psychology*, 6(4), 307–324.
- 26) Krischer, M. M., Penney, L. M., & Hunter, E. M. (2010). Can counterproductive work behaviors be productive? CWB as emotion-focused coping. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15(2), 154–166.
- 27) Lim, S., & Lee, A. (2011). Work and nonwork outcomes of workplace incivility: Does family support help? *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(1), 95–111.
- 28) Lim, S., & Tai, K. (2014). Family incivility and job performance: A moderated mediation model of psychological distress and core self-evaluation. *Journal of Applied Psychology*, 99(2), 351–359.
- 29) Naeem, M., Weng, Q. D., Ali, A., & Hameed, Z. (2020). Linking family incivility to workplace incivility: Mediating role of negative emotions and moderating role of self-efficacy for emotional regulation. *Asian Journal of Social Psychology*, 23(1), 69–81.
- 30) Pan, S. Y., Chuang, A., & Yeh, Y. J. (2021). Linking supervisor and subordinate's negative work-family experience: The role of family supportive supervisor behavior. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 28(1), 17–30.
- 31) Peng, Y., Jex, S., Zhang, W., Ma, J., & Matthews, R. A. (2020). Elder-care demands and time theft: Integrating family-to-work conflict and spillover-crossover perspectives. *Journal of Business and Psychology*, 35(1), 45–58.
- 32) Porath, C. L., & Erez, A. (2007). Does rudeness really matter? The effects of rudeness on task performance and helpfulness. *Academy of Management Journal*, 50(5), 1181–1197.
- 33) Paul Vincent, M.T., P.M., N., Jose, G., John, A. and Kuriakose, V. (2023), "Family incivility and workplace bullying: mediating and moderating model of psychological safety, optimism and organization-based self-esteem", *International Journal of Conflict Management*, 34 (2), 234-252. <https://doi.org/10.1108/IJCMA-04-2022-0085>.
- 34) Paul Vincent, M.T., Aboobaker, N. and Devi, U.N. (2022), "From family incivility to satisfaction at work: role of burnout and psychological capital", *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, Vol. 9 No. 4, pp. 637-655. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-01-2022-0011>.

تأثیر بی‌نزاکتی خانوادگی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار از طریق تعارض کار- خانواده و غنی‌سازی کار خانواده/قائدامینی‌هارونی، امیری‌فارسانی، محمودی‌خواه، صالحی‌فارسانی، جعفری‌فارسانی و اله‌بخشیان‌فارسانی

35) Rosen, C. C., Koopman, J., Gabriel, A. S., & Johnson, R. E. (2016). Who strikes back? A daily investigation of when and why incivility begets incivility. *Journal of Applied Psychology*, 101(11), 1620–1634.

36) Ten Brummelhuis, L. L., & Bakker, A. B. (2012). A resource perspective on the work-home interface: The work-home resources model. *American Psychologist*, 67(7), 545–556.

37) Venkatesh, V., Sykes, T. A., Chan, F. K. Y., Thong, J. Y. L., & Hu, P. J.- H. (2019). Children's internet addiction, family-to-work conflict, and job outcomes: A study of parent-child dyads. *MIS Quarterly*, 43(3), 903–927.

38) Wayne, J. H., Casper, W. J., Matthews, R. A., & Allen, T. D. (2013). Family-supportive organization perceptions and organizational commitment: The mediating role of work-family conflict and enrichment and partner attitudes. *Journal of Applied Psychology*, 98(4), 606–622.

39) Wayne, J. H., Matthews, R., Crawford, W., & Casper, W. J. (2020). Predictors and processes of satisfaction with work-family balance: Examining the role of personal, work, and family resources and conflict and enrichment. *Human Resource Management*, 59(1), 25–42.

40) Wu, C., Chen, Y.-C., & Umstatter Meyer, M. R. (2020). A moderated mediation model of emotional labor and service performance: Examining the role of work-family interface and physically active leisure. *Human Performance*, 33(1), 34–51.

41) Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2009). Reciprocal relationships between job resources, personal resources, and work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 74(3), 235–244.

- 1 - De Clercq & et al
- 2 - Peng & et al
- 3 - Venkatesh & et al
- 4 - Bai & et al
- 5 - Lim & Tai
- 6 - Naeem & et al
- 7 - Gopalan & et al
- 8 - Chen & Powell
- 9 - Frone
- 10 - Greenhaus & Powell
- 11 - Ten Brummelhuis & Bakker
- 12 - Rosen & et al
- 13 - Andersson & Pearson
- 14 - Hobfoll
- 15 - Hakanen & et al
- 16 - Xanthopoulou & et al
- 17 - Braun & Nieberle
- 18 - Wayne & et al
- 19 - Wu & et al
- 20 - Ferguson & et al
- 21 - Pan & et al
- 22 - Porath & Erez
- 23 - Lim & Lee
- 24 - Byron
- 25 - Bennett & Robinson
- 26 - Krischer & et al
- 27 - Chen & et al
- 28 - Gu & et al
- 29 - Paul & et al
- 30 SPSS
- 31 - Bootstrap
- 32 - Average Variance Inflation Factor (AVIF)
- 33 - Goodness-of Fit Index (GOF)
- 34 - Average path coefficient (APC)
- 35 - Average R-squared (ARS)

**The impact of authentic leadership on unethical pro-organizational behaviors
considering the mediating role of psychological capital and perceived
organizational support**

Abbas Ghaedamini Harouni¹, Zohrah Amiri Farsani², Iman Mahmoudi Khah³,
Maryam Salehi Farsani⁴, Alireza Jafari Farsani⁵ and Azita Elah Bakhshian Farsani⁶

Receipt: 15/10/2024 Acceptance: 04/12/2024

Abstract

Today, organizations face various challenges, one of the most significant being unethical pro-organizational behaviors of employees. Given the critical impact of authentic leadership in organizations, this research examines the effect of authentic leadership on employees' unethical pro-organizational behaviors, considering the mediating role of psychological capital and perceived organizational support. This study is applied in purpose and descriptive-correlational in execution, using a questionnaire for data collection. The statistical population consists of 1,300 employees from branches of Bank Tejarat in Tehran, and using Cochran's formula and Morgan's table, a sample of 261 individuals was selected through cluster sampling. The methods of data collection were both library and field-based, and to evaluate the validity of the measurement tools, construct, convergent, and divergent validity were employed. Additionally, to assess the reliability of the tools, Cronbach's alpha and composite reliability were utilized, and the collected data were analyzed using structural equations and wrap PLS analysis. The results indicated that authentic leadership has a positive and significant effect on employees' unethical pro-organizational behaviors; however, the mediating roles of perceived organizational support and psychological capital, despite their significant impact, did not intensify the effect of the relationship between authentic leadership and employees' unethical pro-organizational behaviors.

Keywords

authentic leadership, unethical pro-organizational behavior, psychological capital, perceived organizational support

1- Instructor, Department of Management, Farsan Center University of Applied Sciences, Farsan, Iran. (Corresponding Author) abbasgheadamini2020@gmail.com

2- Bachelor's student, Department of Preschool Teacher Training, Farsan Center University of Applied Sciences, Farsan, Iran. mhsanhmtyzadh@gmail.com

3- Bachelor's student, Department of Cultural Management, Farsan Center University of Applied Sciences, Farsan, Iran. aymanmhmwdykhwah@gmail.com

4- Bachelor's student, Department of Cultural Management, Farsan Center University of Applied Sciences, Farsan, Iran. maryamsalehifarsani@gmail.com

5- Bachelor's student, Department of Cultural Management, Farsan Center University of Applied Sciences, Farsan, Iran. alirezajafarifarsani@gmail.com

6- Master's student, Employee, Chaharmahal and Bakhtiari Provincial University of Applied Sciences, Iran. krymzadhmfyabadyarmym@gmail.com



طراحی مدل شایستگی مدیران ستادی آموزش و پرورش مورد مطالعه: آموزش و پرورش استان آذربایجان شرقی

مهدی خیاطی^۱

داود حق خواه^۲

معصومه دانش شکیب^۳

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۳/۰۸/۲۸ تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۳/۰۹/۲۴

چکیده

هدف مطالعه حاضر، شناسایی مؤلفه‌های اصلی شایستگی مدیران ستادی سطوح مختلف جهت ارائه مدلی از عوامل، معیار و شاخص‌های شکل‌دهنده شایستگی مدیران ستادی می‌باشد؛ بدین منظور، ابتدا ابعاد مفهوم شایستگی در سازمان آموزش و پرورش استان آذربایجان شرقی از طریق مرور اسناد و مدارک، مطالعات کتابخانه‌ای با بهره‌گیری از فیش‌برداری استخراج و سپس طی سه مرحله اجرای روش دلفی و بهره‌گیری از نظرات ۲۹ نفر از خبرگان آشنا به موضوع تحقیق مهم‌ترین ابعاد شایستگی در سازمان آموزش و پرورش استان شناسایی شد. در این مرحله از روش نمونه‌گیری گلوله برفی استفاده گردید. در مرحله بعد پس از تعیین حجم نمونه بر اساس جدول مورگان و روش نمونه‌گیری تصادفی ساده ۲۱۸ نفر از مدیران و کارکنان ستادی (بدنه کارشناسی و بالاتر) سازمان آموزش و پرورش استان (یک اداره کل و پنج ناحیه) انتخاب شدند و ابعاد و عوامل شناسایی شده در قالب پرسش‌نامه‌ای در اختیار آن‌ها قرار گرفت. داده‌ها با روش مدل‌سازی معادلات ساختاری تجزیه و تحلیل شد. در نهایت مدل شایستگی مدیران ستادی سازمان آموزش و پرورش استان آذربایجان شرقی شامل ۲۶ شایستگی مهم در چهار محور (شامل شایستگی‌های عملیاتی، شایستگی‌های اجتماعی، شایستگی‌های شناختی و فرا شایستگی‌ها) طراحی گردیده است.

کلمات کلیدی

شایستگی، مدل شایستگی، مدیران عالی، مدیران میانی، مدیران پایه

۱-دانشجو دکتری، گروه مدیریت دولتی، واحد قزوین، دانشگاه آزاد اسلامی، قزوین، ایران. mehdikhayyati@gmail.com

۲-استادیار، گروه مدیریت دولتی، واحد میانه، دانشگاه آزاد اسلامی، میانه، ایران. (نویسنده مسئول) davoud.haghkhah@gmail.com

۳- استادیار، گروه مدیریت صنعتی، واحد قزوین، دانشگاه آزاد اسلامی، قزوین، ایران. ms_danesh.shakib@gmail.com

طراحی مدل شایستگی مدیران ستادی آموزش و پرورش/خیاطی، حق خواه و دانش شکیب

مقدمه

رشد و گسترش نظام‌های آموزش و پرورش یکی از ویژگی‌های بارز جامعه عصر ما است. این امر به‌ویژه در دهه‌های اخیر در کشورهای رو به توسعه به مسئله‌ای مهم مبدل شده است. پیامد این رشد روزافزون تبدیل نظام آموزشی به سازمانی عظیم و فراگیر است که با تعداد کثیری دانش‌آموز سروکار دارد، وظایف متعدد و متنوعی انجام می‌دهد، معلمان و کارکنان فراوانی با دانش و مهارت‌های گوناگون به خدمت می‌گیرد، منابع مالی و مادی عظیمی مصرف می‌کند و روی هم‌رفته اثرات و نتایج دامنه‌داری به بار می‌آورد. گردش کار چنین سازمانی بی‌تردید درگرو هدف‌گذاری و برنامه‌ریزی سنجیده و سازمان‌دهی هوشمندانه است و نتیجه بخشی فعالیت‌ها و خدمات حساس و خطیر آن نیز مستلزم رهبری و مدیریت اثربخش است (سانتوس^۱، ۲۰۲۰).

آموزش و پرورش به‌عنوان نهاد مولد سرمایه انسانی و اجتماعی، رسالت خطیر و سترگ تربیت نسل امروز و فردای جامعه را بر عهده دارد تا با استفاده از ظرفیت‌ها و توانمندی‌های خود، زمینه تربیت‌پذیری نسل جوان را مبتنی بر فلسفه تعلیم و تربیت اسلامی فراهم آورد. تحقق این رسالت مهم نیازمند تدارک و تأمین بایسته و شایسته نیروی انسانی، مدیریت و راهبرد تربیتی و فرآیندهای کارآمد و اثربخش است (فرهادی نژاد و خروتنی، ۱۴۰۱).

بررسی‌های انجام‌شده نشان می‌دهد که اکثر سازمان‌های کشور به دلیل عدم رعایت نظام شایسته‌سالاری و لیاقت محوری، در انتخاب و انتصاب مدیران و کارکنان و بی‌توجهی به اصل بهره‌وری، عملکرد رضایت بخشی نداشته‌اند، ولی با توجه به استعدادها و قابلیت‌ها و خلاقیت‌های موجود در کشور چنانچه این عزم ملی به وجود آید که هر مدیری در هر سطحی خود را ملزم به اجرای نظام شایستگی بداند، قطعاً موانع موجود در سرراه پیاده‌سازی نظام شایسته‌سالاری هموارتر خواهد شد (سرگزی و همکاران، ۱۳۹۵).

بنابراین، رسیدن به اهداف مورد انتظار سند تحول بنیادین به‌ویژه زیر نظام راهبری و مدیریت، نیازمند مدیرانی شایسته و کارآمد با عنوان راهبران تربیتی و دارای خصوصیات مرتبط با رهبری آموزشی و تحول‌گرایی است، آن‌گونه که در سند مذکور مطرح گردیده است (اسنچه و همکاران^۲، ۲۰۱۶).

با بررسی منابع مطالعاتی موجود در وزارت آموزش و پرورش اعم از سازمان پژوهش و مرکز امور بین‌الملل و اعزام به خارج و اسناد موجود در این وزارتخانه، آنچه در این اسناد با عنوان شایستگی تبیین شده، بسیار کلی و عمومی هستند و عملاً تبیینی دقیق از شایستگی‌های حرفه‌ای و تخصصی مدیر به دست نمی‌دهند. همچنین تمرکز اصلی محتوای این سند بر گزینش مدیران صف و با تمرکز بر شایستگی‌های عمومی است؛ و برای تعیین شایستگی و واجدالشرایط بودن مدیران در سطح ستادی

فصلنامه مطالعات رفتاری در مدیریت، دوره ۱۵، شماره ۴۰، زمستان ۱۴۰۳

مؤلفه‌های دقیقی تعیین نکرده است همچنین با توجه به نقش والای آموزش و پرورش در کشور و کارکردهای متفاوت و بسیار ارزشی این نهاد به نظر می‌رسد مطالعات انجام‌شده هرچند راهنمای خوبی برای تدوین مؤلفه‌های انتخاب مدیران ارشد می‌توانند باشند اما کامل و کافی نیستند.

همچنین با مطالعه پژوهش‌های انجام‌شده، مشخص شد این پژوهش‌ها به صورت تخصصی به طراحی الگوی شایستگی‌های مدیران ستادی، به تفکیک سطوح مختلف مدیریت آن‌ها نپرداخته‌اند و به طور کلی، به شناسایی و ارزیابی مؤلفه‌های شایستگی مدیران ستادی در قالب یک مفهوم کلی بسنده کرده‌اند که نشان از عدم ورود به حوزه تخصصی مورد مطالعه این پژوهش است. چراکه در هر یک از این جایگاه‌ها، سطوح مختلفی از مدیران ایفای نقش می‌کنند، بدیهی است که شایستگی‌های مورد نیاز برای شناسایی مؤلفه‌های مدیریتی در هر سطح متفاوت است. به همین دلیل انتخاب و انتصاب مدیران ستادی مستلزم داشتن الگوی منسجمی از شایستگی‌هاست که با اهداف زیر نظام مدیریت و راهبری آموزش و پرورش هم‌راستا باشد و مؤلفه‌های جامعی از شایستگی‌های مورد نیاز از مدیران ستادی را در اختیار دست‌اندرکاران قرار دهد. با این وجود در زیر نظام راهبری و مدیریت، جزئیات دقیقی از مؤلفه‌های شایستگی که بتوان به عنوان شابلونی برای انتخاب و انتصاب مدیران استفاده نمود، ارائه نشده است.

لذا تعیین و تعریف شایستگی‌های لازم برای مدیران نظام آموزش و پرورش، به‌ویژه مدیران و رؤسای حوزه ستادی، که وظیفه سیاست‌گذاری، خط‌مشی‌گذاری، برنامه‌ریزی کلان، هدایت و نظارت عالی بر عملکرد دستگاه آموزش و پرورش (مدیران ارشد)؛ هماهنگی، ایجاد ارتباط بین سطوح عالی در واحدهای ستادی (مدیران میانی)؛ اجرای سیاست‌ها، خط‌مشی‌ها و برنامه‌های سازمانی در واحدهای ستادی (مدیران پایه) را به عهده‌دارند، ارتباط تنگاتنگی با برون‌دادهای نهاد آموزش و پرورش خواهد داشت (فرهادی نژاد و خروتی، ۱۴۰۱).

بنابراین مسئله تحقیق حاضر، واکاوی و شناسایی معیارهای شایستگی مدیران ستادی در رده‌های مختلف عالی، میانی و پایه در نهاد آموزش و پرورش است تا مدلی جامع و کامل در خصوص ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های شایستگی مدیران ارشد وزارت آموزش و پرورش برای کشور ارائه نماید.

چارچوب نظری و پیشینه تحقیق

چارچوب نظری تحقیق

مدیریت علم و هنر برنامه‌ریزی، هماهنگ کردن، رهبری و نظارت بر فعالیت‌های گوناگون به منظور دستیابی به هدفی مشخص است. سازمان‌ها به مدیران و کارکنان اثربخش و کارآمد نیاز دارند تا بتوانند

طراحی مدل شایستگی مدیران ستادی آموزش و پرورش/خیاطی، حق خواه و دانش شکیب

به اهداف خود در جهت رشد و توسعه همه‌جانبه دست یابند (سیجی و همکاران، ۱۳۹۹). مدیر به‌عنوان راهبر سیستم منابع انسانی در سازمان نقش مهمی ایفا می‌کند. تغییرات سریع در دنیا و ضرورت‌های سیاسی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی نشان از این واقعیت دارد که سازمان‌ها برای پایداری و پیشرفت خود نیازمند مدیران توانمند هستند که دارای دانش، تخصص، مهارت و تعهد کافی همراه با رفتار متناسب با ارزش‌های سازمان در زمینه فعالیت‌های سازمان باشند. بدون وجود مدیرانی متخصص، خردمند و رهبران شایسته کمتر یا هیچ سازمانی را نمی‌توان یافت که به موفقیت‌های پایداری رسیده و یا تجربه کرده باشد. مدیریت به‌صورت کلی از دشوارترین و درعین‌حال از ظریف‌ترین کارهای انسانی است که برای خود ویژگی‌هایی دارد. چه‌بسا فقدان یکی از این خصوصیات، مایه رکود کار و نابسامانی اوضاع قلمرو مدیریت می‌شود (آساهوفی، پاریمما و بارنز، ۲۰۲۰). تحقیقات نشان می‌دهد که موفقیت سازمان‌ها تا حد زیادی مرهون شایستگی و صلاحیت‌های مدیران بالأخص مدیران ستادی است، چراکه یکی از سطوح مدیریت که در تصمیم‌گیری برنامه محور نقش اساسی داشته و در تصمیم‌گیری استراتژیک نقش کلیدی دارند مدیران ستادی در سازمان‌ها هستند (احتشام و همکاران، ۱۳۹۸). مدیران ستادی در عالی‌ترین سلسله‌مراتب اداری قرار می‌گیرند، لذا رفتار و نحوه اعمال مدیریت راهبردی و تدابیری که در سازمان اعمال می‌کنند، اثرات وسیع و بلندمدت بر جا می‌گذارد؛ بنابراین با توجه به نقش و تأثیر عمیقی که در سازمان دارند نحوه انتخاب آنان حائز اهمیت است (توحیدی، ۱۳۹۱). مدیران راهبردی با تکیه بر ذهنیتی پویا، آینده‌نگر، جامع‌نگر و اقتضایی راه‌حل بسیاری از مسائل سازمان‌های امروزی است (حاج کریمی، ۱۳۹۸). از این‌رو برای انتخاب مدیران راهبردی در سازمان‌ها همواره باید نظام مشخصی برای تعیین شایستگی‌های آنان در نظر گرفت.

در بحث بررسی مفاهیم شایستگی و شایسته‌سالاری تعابیر و تعاریف گسترده‌ای بیان شده است، لکن توافق و اجماع جمعی و همگانی در این خصوص وجود ندارد. تعریف شایستگی وابستگی بسیاری به زمینه مورد بحث دارد (ترایکوف، ۲۰۱۹، ۴). رویکرد شایستگی در حوزه مدیریت منابع انسانی، رویکرد جدیدی نیست. وایت ۵ برای اولین بار اصطلاح شایستگی را مطرح کرد. وی با معرفی واژه شایستگی برای توصیف ویژگی‌های فردی مرتبط با عملکرد برتر معروف شد. این مفهوم توسط مک کلند و تحت واژه شایستگی حرفه‌ای در انتقاد به ارزیابی صرف افراد بر مبنای آزمون‌های هوش ذهنی وارد ادبیات مدیریت شد (رمضان پناه و همکاران، ۱۳۹۹). در تعریف شایستگی می‌توان عنوان نمود که شایستگی عبارت است از ویژگی‌های شناختی (مانند دانش و مهارت)، احساسی (مانند نگرش‌ها و ارزش‌ها)، رفتاری و انگیزشی که فرد را قادر به عملکرد موفق در شغل یا جایگاه خاص می‌سازد (عصاری و

فصلنامه مطالعات رفتاری در مدیریت، دوره ۱۵، شماره ۴۰، زمستان ۱۴۰۳

همکاران، ۱۳۹۹). شایستگی بیانگر ترکیبی از انگیزش، صفات، خودپنداره، نگرش‌ها، ارزش‌ها، محتوای دانش یا مهارت‌های رفتارشناختی است که می‌تواند میان کارکنان متوسط و برتر تمایز ایجاد کند (میرع، ۲۰۱۴). مفهوم شایستگی، در قلب مدیریت منابع انسانی است که مبنایی را برای یکپارچگی فعالیت‌های کلیدی منابع انسانی فراهم می‌کند. در نتیجه یک رویکرد جامعی را نسبت به مدیریت افراد در سازمان‌ها توسعه می‌دهد (تهسین، ۲۰۱۹). به باور عاشقی و همکاران (۲۰۱۷) شایستگی داشتن مجموعه‌ای از مؤلفه‌ها و شاخص‌ها مانند؛ دانش، مهارت، بینش، انگیزه، ظرفیت، اعتبار، تجربه، ارزش و غیره است که موجب عملکرد برتر و مطلوب یک مدیر در سازمان می‌گردد. به عبارتی شایستگی به یک نوع برتری خاص و متمایز بودن اشاره دارد که ریشه در دانش، مهارت، بینش، نگرش، ویژگی توانایی، اعتبار و تجربه و انگیزه ناب و مناسب دارد. سرانجام، بر اساس تعاریف ارائه‌شده و تحلیل مطالعات پیشین، در مجموع مؤلفه‌های اصلی شایستگی حول محور هشت سازه اصلی یعنی ویژگی‌های شخصیتی، ویژگی‌های فردی، بینش، نگرش، اعتبار، مهارت، توانایی و دانش قابل دسته‌بندی هستند.

پیشینه تجربی تحقیق

در جدول ۱، خلاصه‌ای از پیشینه تحقیقات داخلی و خارجی مرتبط با موضوع ارائه‌شده است که در ادامه به تشریح آن‌ها پرداخته خواهد شد:

جدول ۱. خلاصه‌ای از پیشینه تحقیقات داخلی و خارجی

عنوان و تاریخ	نام محقق	نحوه انتشار	بیان مختصر پژوهش و نتایج آن
طراحی و اعتباریابی الگوی شایستگی مدیران آموزشی بر اساس آموزه‌های قرآن کریم (۱۳۹۹)	پیری و همکاران	مقاله پژوهشی	نتایج پژوهش نشان داد که الگوی شایستگی مدیران آموزشی دارای ۴ بعد، ۲۹ مؤلفه و ۱۳۱ شاخص است: الف-بعد ارزشی با ۵ مؤلفه: خدامحوری، حق‌مداری، عدالت‌خواهی و ظلم‌ستیزی، معاد باوری و آخرت‌گرایی و ولایت‌مداری و ۲۵ شاخص. ب-بعد نگرشی با ۵ مؤلفه: نگرش به هستی، نگرش به انسان، نگرش به دنیا و آخرت، نگرش به مدیریت و نگرش به نظارت و ۲۵ شاخص. ج-بعد منشی با ۱۰ مؤلفه: اخلاص، اعتدال، امید، توکل، تقوا، ذکر خدا، شکرگزاری، وفای به عهد، شرح صدر و امانت‌داری و ۳۴ شاخص. د-بعد دانشی با ۹ مؤلفه: توانایی برنامه‌ریزی، توانایی سازمان‌دهی، توانایی ایجاد انگیزش، توانایی رهبری، توانایی توانمندسازی، توانایی ارزیابی، توانایی ایجاد فرهنگ مطلوب سازمانی، توانایی تصمیم‌گیری و توانایی نظارت و کنترل و ۴۷ شاخص.
تبیین معیارهای شایستگی برای مدیران مدارس مبتنی بر روش دلفی فازی (۱۳۹۹)	عصاری و همکاران	رساله دکتری	نگارندگان ابتدا با مطالعه عمیق ادبیات موضوع، معیارهای اولیه شایستگی استخراج و مدل اولیه تدوین گردید. ۲۵ نفر (۲۰ مرد و ۵ زن) از استادان و خبرگان مدیریت آموزشی در دانشگاه‌های سراسر کشور با روش نمونه‌گیری شبکه متخصصان انتخاب و برای اصلاح یا تعدیل معیارها و زیرمعیارهای مدل اولیه با آن‌ها مصاحبه نیمه ساختاریافته انجام گرفته و بر اساس نتایج تحلیل مصاحبه پیش مدل اصلاح و زیرمعیارها تعیین شدند. نتیجه نهایی پژوهش در قالب یک ساختار

طراحی مدل شایستگی مدیران ستادی آموزش و پرورش/خیاطی، حق خواه و دانش شکیب

سلسله‌مراتبی مربوط به معیارهای شایستگی شامل معیارهای اصلی، فردی، شغلی و سازمانی و همچنین ۱۲ معیار فرعی و ۷۴ زیر معیار تدوین گردید.			
نتایج نشان داد شایستگی‌های موردنیاز مدیران مدارس برای استفاده در کانون ارزیابی عبارت‌اند از: دانش و آگاهی (تخصص، تجربه، دانش به‌روز، دانش فن‌آوری اطلاعات، آگاهی از قوانین اجرایی، دانش محیطی و شناخت اسناد بالادستی، هوش و استعداد (هوش منطقی، هوش میان فردی، هوش فرهنگی، هوش هیجانی، خلاقیت، توانایی رهبری، توانایی مدیریتی، قدرت تصمیم‌گیری)، مسائل اعتقادی و اخلاقی (اخلاق حسنه، التزام به ارزش‌های جامعه، سعه‌صدر، مهربانی، مسئولیت‌پذیری).	مقاله پژوهشی	خنیفر و همکاران	شناسایی شایستگی مدیران مدارس جهت استفاده در کانون ارزیابی (۱۳۹۸)
نتایج نشان داد متغیرهای مسئولیت‌پذیری، انتقادپذیری، خودکنترلی، مهارت تصمیم‌گیری، اعتمادبه‌نفس و انعطاف‌پذیری و زیر معیارهای، رضایت شغلی، تفکر خلاق، مثبت اندیشی و تفکر سیستمی متغیر معلول محسوب می‌گردند.	مقاله پژوهشی	عصاری و همکاران	تبیین شایستگی‌های روان‌شناختی مدیریتی برای مدیر مدرسه و تعیین روابط علی بین آن‌ها با ترکیب روش دلفی و دیتمل فازی (۱۳۹۸)
هدف از پژوهش شناسایی شایستگی‌های حرفه‌ای اساتید در محیط‌های آموزش الکترونیک بوده است با توجه به مطالعات نظری و تجربی، شاخص‌های شایستگی‌های حرفه‌ای اساتید در محیط‌های یادگیری و آموزش الکترونیک در سه بعد: شایستگی‌های فردی، آموزش و فن‌آوری بود که هر کدام از ابعاد دارای زیر مؤلفه‌هایی بودند که پس از نظرسنجی از اساتید و متخصصان، زیر مؤلفه‌های معتبر هر کدام از این شایستگی‌ها شناسایی شدند.	مقاله پژوهشی	یوزباشی و بژوهی	شناسایی شایستگی‌های حرفه‌ای اساتید در محیط‌های آموزش الکترونیک (۱۳۹۸)
یافته‌ها نشان داد بر اساس نتایج تحلیل عاملی تأییدی، ۱۲۴ گویه تأیید شده این پژوهش، در قالب ۶ بعد شامل شایستگی‌های ذهنی - بینشی (با ۲ مؤلفه و ۱۵ گویه)، شایستگی‌های درون فردی (با ۲ مؤلفه و ۲۰ گویه)، شایستگی‌های بین فردی (با ۲ مؤلفه و ۱۷ گویه)، شایستگی‌های اخلاقی (با ۲ مؤلفه و ۱۰ گویه) شایستگی‌های عملکردی (با ۳ مؤلفه و ۴۰ گویه) شایستگی‌های رهبری (با ۲ مؤلفه و ۲۱ گویه) طبقه‌بندی شده است.	مقاله پژوهشی	شبان‌ی و همکاران	طراحی الگوی شایستگی مدیران مدارس دوره ابتدایی شهر تهران (۱۳۹۷)
بر اساس یافته‌های به‌دست‌آمده، مدل نهایی پنج بعد شایستگی اثربخشی فردی، شایستگی‌های دانشی و دانشگاهی، شایستگی‌های میان فردی و ارتباطی، شایستگی‌های عمومی سازمانی و شایستگی تخصصی دانشگاهی طراحی شد.	مقاله پژوهشی	گودرزی و سلطانی	شناسایی ابعاد مؤلفه‌ها و شاخص‌های شایستگی مدیران سازمان‌های آموزشی (۱۳۹۷)
مقاله با مروری بر موضوعات مرتبط با یادگیری و آموزش آنلاین آغاز شده است. مرور و تجزیه و تحلیل ادبیات در این مبحث برای مشخص کردن شایستگی‌ها و مهارت‌هایی که مربیان باید به‌طور مؤثر در محیط‌های یادگیری آنلاین تدریس کنند انجام شد. این مهارت‌ها و شایستگی در شش دسته طبقه‌بندی می‌شوند: مهارت‌های آموزشی، مهارت‌های محتوایی، مهارت‌های طراحی، مهارت‌های فن‌آوری، مهارت‌های مدیریتی و نهادی و مهارت‌های اجتماعی و ارتباطی.	مقاله پژوهشی	البراهیم	تبیین شایستگی و مهارت‌های موردنیاز برای مدیران آموزش دوره‌های آنلاین در آموزش عالی (۲۰۲۰)
چهار نوع دانش شامل: دانش محتوا، دانش در مورد زبان آموزان، دانش زمینه و دانش موضوع،	مقاله پژوهشی	ریتا	توانایی‌ها و شایستگی‌های آموزشی

فصلنامه مطالعات رفتاری در مدیریت، دوره ۱۵، شماره ۴۰، زمستان ۱۴۰۳

<p>شش نوع مهارت شامل، مهارت‌های بین فردی، آموزشی، فنی، مدیریت کلاس، ارتباطی و تحقیق و توسعه را برای اعضای هیئت‌علمی شناسایی نمودند.</p>		و راپانتا	اعضای هیئت‌علمی دانشگاه (۲۰۲۰)
<p>مدیریت تعارض، توانایی اداره صحیح و سازنده، تعارضات و حل برخوردها و اختلافات موجود بین افراد و گروه‌ها و تلاش برای تبدیل تعارضات مخرب به تعارضات سازنده در سازمان عنوان می‌شود. مدیریت تغییر، پیش‌بینی و برنامه‌ریزی و هدایت فرایندهای تغییر سازمان و تلاش در جهت تسهیل تغییرات سازنده، سازگاری فعال با آن‌ها و تثبیت نتایج آن‌ها در سازمان است. الگو بودن، توانایی ارائه تصویری نمادین از خود در رفتار و منش، به‌گونه‌ای که سرمشق افراد سازمان و نمایانگر رفتارهای مطلوب سازمانی باشد. بهبود مستمر، اکتفا نکردن به موفقیت‌های اولیه فرایند بهبود در کلیه شئون سازمانی و تلاش مداوم برای رسیدن به استانداردهای بالاتر در هر بخشی از سازمان است. آگاهی سیاسی را اطلاع از جریان‌های سیاسی کشور و توان تجزیه و تحلیل پدیده‌های سیاسی می‌گویند. پاسخگویی، قبول مسئولیت وظایف محوله از یک سو و توجیه منطقی کارهای انجام گرفته و پیگیری و پرسش درباره وظایف انجام نگرفته در سازمان است. درستکاری و صداقت، توانایی در القای اعتماد و اطمینان متقابل و ایجاد فرهنگی که پرورش‌دهنده استانداردهای بالای اخلاقی باشد.</p>	مقاله پژوهشی	کوتو و همکاران	بررسی مهارت‌ها و شایستگی‌های مدیران ارشد (۲۰۱۹)
<p>نتایج پژوهش نشان داد مؤسسات آموزش عالی کشورهای اروپای مرکزی بر توسعه شایستگی آموزشی و مدیریتی متمرکز هستند. این امر موجب شده است که مدیران آموزش و پرورش به‌عنوان متخصصان کاملاً فرهیخته و با استفاده از پتانسیل آموزشی و فکری خود بتوانند در وظایف حرفه‌ای با موفقیت بیشتری روبرو شوند.</p>	مقاله پژوهشی	اکسانا و همکاران	بررسی صلاحیت حرفه‌ای مدیران آموزشی در زمینه فرآیندهای آموزشی در اروپا (۲۰۱۷)
<p>تجزیه و تحلیل آثار محققان در زمینه مدیریت و آموزش نشان می‌دهد که گروه‌های کوچک به‌عنوان یک شکل سازمانی از پتانسیل بالایی برای رشد توانایی‌های اخلاقانه و قابل توجه حرفه‌ای مدیران آینده، برخوردار هستند. این مقاله روش‌های تعدیل و ساختاری گروه‌های کوچک را که برای عملکرد مؤثر آن‌ها ضروری هستند، نشان می‌دهد. شرایط توسعه یافته و مبتنی بر یادگیری مشارکتی که در این تحقیق ارائه شده است جهانی و کاربردی است و می‌تواند ضمن آموزش متخصصان آینده در رشته‌های مختلف، توسط مدیران مورد استفاده قرار گیرد.</p>	مقاله پژوهشی	خوسینووا و همکاران	بررسی آموزش مدیران آینده برای توسعه شایستگی کلیدی آن‌ها (خلاقیت، توانایی و کار تیمی) (۲۰۱۶)
<p>شش شایستگی موردنیاز زنان برای موفقیت شناسایی شد که عبارت‌اند از: برقراری ارتباط مهم، انجام مسئولیت‌های محوله دانشگاه، داشتن بینش سیاسی، مدیریت تعهدات شخصی و حرفه‌ای و عدم تناقض این دو، ایجاد احساس خود ارزشمندی برای ایفای نقش در شغل و باور داشتن به خود در محیط کاری.</p>	مقاله پژوهشی	نایت و همکاران	شناسایی شایستگی‌های اصلی برای موفقیت شغلی اساتید زن (یک مطالعه اکتشافی در دانشگاه‌های ایالات متحده) (۲۰۱۷)
<p>در این پژوهش گیلز درصدد پاسخ‌گویی به این سؤال است که چه چیز موجب یک رهبر مؤثر می‌شود که او در این تحقیق ۱۹۵ رهبر در ۱۵ کشور را مورد بررسی قرار داده است و او به ۱۰ مورد از برترین شایستگی‌های رهبری دست‌یافته است که عبارت‌اند از: دارای اخلاق بالا و استانداردهای اخلاق، تدوین اهداف با دستورالعمل‌های باز و آزاد، بیان واضح انتظارات، انعطاف‌پذیری برای تغییر</p>	مقاله پژوهشی	اسکورکوا	مهم‌ترین شایستگی‌های رهبری، به گفته رهبران در سراسر جهان (۲۰۱۶)

طراحی مدل شایستگی مدیران ستادی آموزش و پرورش/خیاطی، حق خواه و دانش شکیب

<p>نظرات، متعهد به آموزش مداوم، ارتباط مداوم، پذیرای ایده‌ها و رویکردهای جدید، ایجاد احساس موفقیت و شکست توأمان، کمک به زیردستان برای تبدیل شدن به رهبر نسل بعد، فراهم کردن امنیت برای آزمایش و خطا.</p>			
<p>یک چارچوب مفهومی برای موفقیت حرفه‌ای اعضای هیئت‌علمی ارائه دادند. آن‌ها به این نتیجه رسیدند که نه مهارت لازم در حوزه شایستگی لازم است که شامل تدریس؛ پژوهش؛ رهبری؛ تنوع، ظرفیت‌سازی و چند فرهنگی؛ توانایی کسب سرمایه‌های خارجی؛ تعادل زندگی کاری؛ بین‌المللی شدن؛ نوآوری و استفاده مؤثر از فن‌آوری هستند. این مقاله شایستگی اعضای هیئت‌علمی را به‌عنوان راهبردی توصیف می‌کند که افراد و نهادها از طریق آن می‌توانند جهت‌گیری خود را ترسیم کنند.</p>	<p>مقاله پژوهشی</p>	<p>ولش و همکاران</p>	<p>یک برنامه جدید برای برنامه‌ریزی: چارچوب شایستگی اعضای هیئت‌علمی (۲۰۱۷)</p>

روش‌شناسی پژوهش

نتایج این پژوهش از طریق روش آمیخته، در دو مرحله مستقل کیفی و کمی اجرا شده است. با در نظر گرفتن مدل پیاز تحقیق (ساندرز، لوئیس و تورنهییل^۸، ۲۰۱۶، ۱۰۸)، پژوهش حاضر در مرحله کیفی، فلسفه پژوهشی تفسیرگرا را در پیش گرفته است؛ چراکه واقعیت‌های مورد مشاهده به تفسیر پژوهشگر و ذهنیت وی بستگی دارد. طبق این اصل، یک واقعیت برای همه‌ی افراد یکسان نیست و از این رو، افراد از واقعیتی واحد تجربه‌ای واحد را به دست نمی‌آورند (لینکلن و گوبا^۹، ۱۹۸۸). به لحاظ هدف، با توجه به این که به طراحی مدل شایستگی مدیران ستادی آموزش و پرورش استان آذربایجان شرقی می‌پردازد، در حیطه پژوهش‌های کاربردی و با توجه به تمرکز بر سؤالات پژوهش، از فلسفه پراگماتیسم پیروی می‌کند. رویکرد مورداستفاده، رویکرد استقرایی و استراتژی آن پیمایش است. همچنین از نظر گردآوری داده‌ها در بخش کیفی پژوهش از روش گلوله برفی برای انتخاب نمونه‌ها استفاده شد و اطلاعات از طریق تکنیک دلفی و بررسی اسناد و مطالعات کتابخانه‌ای و آرشویی به دست آمد. در بخش کمی نیز، برای انتخاب نمونه‌ها با استفاده از فرمول نمونه‌گیری از جامعه محدود و به صورت تصادفی طبقه‌ای انتخاب شده است. برای انتخاب افراد نمونه هر طبقه، به صورت تصادفی عمل شده است، به طوری که هر واحد نمونه‌گیری (بدنه کارشناسی و بالاتر) در یک طبقه (یک اداره کل - ۵ ناحیه در مرکز استان) قرار گیرد. سپس برای هر طبقه (یک اداره کل - ۵ ناحیه در مرکز استان) نمونه تصادفی ساده (بدنه کارشناسی و بالاتر) به نسبت حجم طبقه در جامعه انتخاب می‌گردد و به منظور جمع‌آوری اطلاعات، از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شد. ساندرز و همکاران، استفاده از روش‌های پژوهش‌های کیفی را برای دستیابی به اطلاعات دست‌اول توصیه می‌کنند. لذا در این پژوهش به منظور شناسایی اجزای مدل شایستگی مدیران ستادی آموزش و پرورش با توجه به وظایف، مأموریت‌ها

فصلنامه مطالعات رفتاری در مدیریت، دوره ۱۵، شماره ۴۰، زمستان ۱۴۰۳

و اهداف و عوامل زمینه‌ای اثرگذار بر کارکرد سازمان‌های دولتی ایران و به‌طور ویژه آموزش و پرورش استان آذربایجان شرقی روش پژوهش کیفی به کار گرفته شد. در تکمیل فرایند پژوهش و به‌منظور تأیید نتایج حاصل از آن، از رویکرد حداقل مربعات جزئی استفاده شد. لذا این پژوهش از نوع آمیخته اکتشافی متوالی است. دلیل انتخاب روش پژوهش آمیخته برای پژوهش حاضر عبارت است از:

۱. به دست آوردن شواهد بیشتری برای طراحی مدل شایستگی مدیران ستادی آموزش و پرورش استان آذربایجان شرقی؛

۲. در اختیار نداشتن مدل شایستگی مدیران ستادی آموزش و پرورش استان آذربایجان شرقی؛

۳. لزوم استفاده از دیدگاه‌های خبرگان.

لذا پژوهش حاضر در سه مرحله انجام شده است:

مرحله اول تحلیل محتوای موضوع پژوهش؛ مرحله دوم اجرای دلفی در سه دور و مرحله سوم اجرای آزمون. در مرحله اول تحقیق، اغلب کتاب‌ها، مقاله‌ها و منابع موجود در کتابخانه‌های چاپی و الکترونیک در حوزه پژوهش بررسی و تحلیل شد. ابزار جمع‌آوری اطلاعات و داده‌ها، فیش‌ها و یادداشت‌هایی بودند که برای ثبت بُعدها و مؤلفه‌های شایستگی مدیران ستادی سطوح مختلف از آن‌ها استفاده شده است.

در مرحله دوم و پس از تبیین کامل مسئله و اهداف تحقیق اقدام به تشکیل پانل دلفی و شناسایی افراد مرتبط گردید. سپس فرم دعوت‌نامه برای تمامی افراد ارسال و در نهایت پانل دلفی متشکل از ۲۹ نفر از خبرگان نظری (صاحب‌نظران حوزه مدیریت منابع انسانی) و خبرگان حوزه کانون ارزیابی وزارت آموزش و پرورش تشکیل گردید. در ابتدا از افراد خواسته شد که مهم‌ترین ابعاد و مؤلفه‌های شایستگی برای سه رده مدیریتی (مدیران سطح عالی، مدیران سطح میانی و مدیران سطح عالی) را در سازمان آموزش و پرورش ذکر نمایند. بر این اساس پرسشنامه‌ای مشتمل از ابعاد شایستگی که بر اساس ادبیات موضوع، تحقیق‌های پیشین و اسناد بالادستی استخراج شده‌اند، تهیه گردید. این پرسشنامه در اولین مرحله اجرا برای اعضای پانل ارسال و از آن‌ها خواسته شد در خصوص میزان اهمیت هر یک از این عوامل نظرات خود را اعلان نمایند. به‌علاوه در این مرحله، اعضای پانل نسبت به ادغام و تعدیل متغیرها اقدام نمودند. سپس میزان توافق میان اعضاء شناسایی شد و بر اساس نتایج حاصله دور دوم برنامه‌ریزی گردید. در مرحله دوم این پرسشنامه مجدداً تهیه و بر اساس نتایج حاصله در دور قبلی و با افزودن معیارهای جدید مجدداً اصلاح و توزیع گردید. در مرحله سوم، از هر یک از اعضای پانل خواسته شد تا ضرورت و میزان مرتبط بودن هر یک از گویه‌های شناسایی شده مدل مفهومی شایستگی برای سه رده

طراحی مدل شایستگی مدیران ستادی آموزش و پرورش/خیاطی، حق خواه و دانش شکیب

مدیریتی (مدیران سطح عالی، مدیران سطح میانی و مدیران سطح پایه) را در سازمان آموزش و پرورش مشخص نمایند. در نتیجه سه دور انجام دلفی، مدل نهایی گردید و پرسشنامه اصلی تحقیق تدوین شد. در دورهای اول و دوم نظر صاحب نظران در خصوص مدل و متغیرهای تحقیق طی روش دلفی به بررسی گذاشته شد و در دور سوم، نظر اعضا درباره معیارها و شاخص‌هایی که در دورهای اول و دوم، مهم تشخیص داده شده بودند، مجدداً دریافت شد. انجام روش دلفی پس از انجام دور سوم و دستیابی به اتفاق نظر مطلوب پایان یافت.

در این پژوهش، برای تعیین میزان توافق نظر گروه سنجش، از ضریب همبستگی کندال استفاده شد. ضریب همبستگی کندال (W) مقیاسی برای تعیین درجه همبستگی میان چند ویژگی مربوط به شماری از افراد است. چنین مقیاسی به‌ویژه در بررسی‌های مربوط به «روایی میان داوران» سودمند بوده و بین صفر و یک متغیر است. اگر ضریب کندال صفر باشد، یعنی توافق کامل وجود ندارد و اگر ۱ باشد به معنای توافق کامل است (بامبرگر و مشولم^۱، ۱۳۸۴). پس از اجماع نظر پنل نخبگان در زمینه معیارها و شاخص‌های تأثیرگذار بر طراحی مدل شایستگی مدیران ستادی از روش حداقل مربعات جزئی برای آزمون مدل اولیه تحقیق استفاده شد. برای تعیین روایی مدل اندازه‌گیری از روایی صوری و محتوایی، روایی همگرا و روایی افتراقی استفاده شد و پایایی آن نیز بر اساس تحلیل مؤلفه‌های اصلی، آلفای کرونباخ و دیلون - گلدشتاین محاسبه شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها در نرم‌افزارهای SPSS و Smart PLS نسخه سوم در دو سطح آمار توصیفی و استنباطی انجام گرفت. برای آزمون سؤالات از مدل‌سازی معادلات ساختاری (SEM) و کمترین مربعات جزئی (PLS) که بر واریانس بین سازه‌ها تمرکز کرده است استفاده شد. در مرحله سوم تحقیق، به منظور اعتباربخشی مدل حاصل از بخش کیفی، پرسشنامه‌ای مشتمل بر ۹۶ گویه اصلی طراحی شد و در اختیار اعضای نمونه پژوهش قرار گرفت.

لذا ۲۱۸ پرسشنامه بین مدیران و کارکنان ستادی (بدنه کارشناسی و بالاتر) سازمان آموزش و پرورش استان آذربایجان شرقی (یک اداره کل و پنج ناحیه) توزیع شده و مبنای تجزیه و تحلیل داده‌ها، بررسی استنباطی داده‌ها و اعتبارسنجی مدل قرار گرفت.

یافته‌ها

در پاسخ به پرسش‌های تحقیق ابتدا پرسش‌های فرعی، سپس به پرسش اصلی با روش آماری تحلیل عاملی تأییدی پاسخ داده شده است.

سؤال ۱. ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های شایستگی مدیران ستادی سطوح مختلف سازمان آموزش و پرورش استان آذربایجان شرقی کدامند؟

به‌منظور ارائه مدل مفهومی لازم بود که با نگاه به ادبیات تحقیق و همچنین بررسی تجربه سازمانی افراد خبره حوزه منابع انسانی زمینه مورد مطالعه، نسبت به تعریف متغیرها و برقراری ارتباط آن‌ها اقدام شود. به همین منظور، با کنکاش در ابعاد معرفی شده در ادبیات تحقیق و مدل‌های شایستگی توجه به تعاریف ابعاد معرفی شده توسط محققان، ۴ حوزه شایستگی شناسایی شد، که ابعاد شایستگی تحت آن حوزه‌ها معرفی شدند. این حوزه‌های شناسایی شده عبارت‌اند از: "حوزه عملیاتی"، "حوزه اجتماعی"، "حوزه شناختی" و "فرا شایستگی‌ها" که شاخص‌های آن‌ها از ادبیات و پیشینه مدل‌های مورد مطالعه حاصل شدند.

پس از مطالعه ادبیات پژوهش به‌منظور تکمیل چارچوب نشأت گرفته از ادبیات (ایده اولیه محقق) و طراحی و تدوین مدل مفهومی پژوهش (ایده ثانویه محقق)، از روش دلفی (مصاحبه به شیوه ساختارمند) برای اخذ نقطه نظرات خبرگان دانشگاهی و متخصصین حوزه منابع انسانی در نظام آموزش و پرورش (به‌ویژه سازمان آموزش و پرورش استان آذربایجان شرقی) اقدام گردید؛ طیف پرسشنامه‌های مرتبط با پانل دلفی در دو حوزه معیارها و شاخص‌ها پرسیده شد: اول این‌که ابعاد و مؤلفه‌های شکل‌دهنده الگوی شایستگی مدیران ستادی در سازمان آموزش و پرورش استان آذربایجان شرقی کدامند و دوم این‌که میزان اهمیت و تأثیر معیارها و شاخص‌ها بر شکل‌گیری الگوی شایستگی مدیران ستادی سازمان آموزش و پرورش استان آذربایجان شرقی چقدر است؛

در این مرحله بنا بر نظرات پانل دلفی مدل اولیه پژوهش اصلاح شد. تعداد شاخص‌ها از ۱۴۱ شاخص به ۹۶ شاخص کاهش داده شد و اسامی برخی از شاخص‌ها تغییر داده شد.

در بررسی از طریق آمار استنباطی در این پژوهش فقط دور سوم دلفی در نظر گرفته شده است و استنباط‌ها بر اساس نتایج و دستاوردهای حاصل از این دور انجام شده است. دلیل اول، جامعیت پرسشنامه دور سوم است و از سوی دیگر، معمولاً استخراج الگوی نهایی، بر مبنای نتایج آخرین دور دلفی انجام می‌گیرد. بر این پایه تحلیل‌ها و استنباط‌های این بخش تماماً از خروجی دور سوم دلفی صورت گرفت.

سؤال ۲. از نظر مدیران مربوطه، اولویت‌بندی اهمیت و ارجحیت شایستگی‌های مدیران ستادی عالی، میانی و پایه در سازمان آموزش و پرورش استان آذربایجان شرقی چگونه است؟

طراحی مدل شایستگی مدیران ستادی آموزش و پرورش/خیاطی، حق خواه و دانش شکیب

با توجه به نتایج آزمون کولموگروف اسمیرنوف و با توجه به این که داده‌ها از توزیع نرمال برخوردار نبودند از آزمون ناپارامتری رتبه‌ای فریدمن برای بررسی تفاوت میانگین نمرات شایستگی در بین مدیران عالی، میانی و پایه استفاده شد. برای انجام چنین آزمونی، ابتدا به رتبه‌بندی بین ابعاد و عوامل شکل‌گیری شایستگی مدیران ستادی عالی، میانی و پایه در آموزش و پرورش استان آذربایجان شرقی در سه محور (شامل شایستگی‌های عملیاتی، شایستگی‌های اجتماعی و شایستگی‌های شناختی) پرداخته شد و پس از آن، رتبه‌بندی معیارهای داخل هر یک از عوامل صورت گرفت که موارد مرتبط با این آزمون در ادامه آورده شده است.

جدول ۲. جدول مرتبط با نتایج تعیین رتبه‌های هر یک از عوامل شکل‌گیری شایستگی مدیران عالی در آموزش و پرورش استان آذربایجان شرقی بر اساس آزمون فریدمن

آماره‌های آزمون	
۲۱۸	تعداد نمونه آماری
۵۹/۱۸۰	کای دو محاسبه شده
۲	درجه آزادی
۰/۰۰۰	سطح معناداری مفروض
آزمون فریدمن	
ابعاد	میانگین رتبه‌ها
شایستگی‌های شناختی	۷/۸۸
شایستگی‌های اجتماعی	۷/۱۰
شایستگی‌های عملیاتی	۶/۷۰

با توجه به اینکه مقدار کای دو محاسبه شده (۵۹/۱۸۰) و همچنین با توجه به اینکه میزان سطح معناداری محاسبه شده (۰/۰۰۰) از ۰/۰۲۵ کوچک‌تر است، بنابراین با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان بین ابعاد شایستگی مدیران عالی و معیارهای زیرمجموعه در آموزش و پرورش استان آذربایجان شرقی، رتبه‌بندی را در نظر گرفت و نمی‌توان اهمیت آن‌ها را یکسان فرض نمود.

با این تفاسیر، بر اساس یافته‌های جدول ۲ ملاحظه می‌شود که شایستگی‌های شناختی با میانگین رتبه ۷/۸۸، از سوی نمونه آماری پژوهش به‌عنوان مهم‌ترین عامل در میان ابعاد شایستگی مدیران عالی در آموزش و پرورش استان آذربایجان شرقی تلقی شده است؛ در رتبه بعدی شایستگی‌های اجتماعی با میانگین رتبه ۷/۱۰ قرار گرفته است و در نهایت شایستگی‌های عملیاتی با میانگین ۶/۷۰ نقش کم‌رنگی را در میان ابعاد شایستگی مدیران عالی در آموزش و پرورش استان آذربایجان شرقی ایفا نموده است.

فصلنامه مطالعات رفتاری در مدیریت، دوره ۱۵، شماره ۴۰، زمستان ۱۴۰۳

جدول ۳. جدول مرتبط با نتایج تعیین رتبه‌های هر یک از معیارهای زیرمجموعه مفاهیم شایستگی‌های مدیران عالی در آموزش و پرورش استان آذربایجان شرقی

آماره‌های آزمون	
۲۱۸	تعداد نمونه آماری
۴۶/۲۲۱	کای دو محاسبه شده
۳۱	درجه آزادی
۰/۰۰۰	سطح معناداری مفروض
آزمون فریدمن	

جدول ۴. رتبه‌بندی اهمیت مفاهیم شایستگی‌های مدیران عالی

میانگین رتبه	مفاهیم شایستگی
۲۹/۳۹	مدیریت مالی و بودجه
۲۹/۳۷	مدیریت عملکرد
۲۹/۰۷	مدیریت دانش
۳۲/۴۳	تصمیم‌گیری راهبردی
۳۲/۴۴	توانایی طراحی آینده مطلوب
۲۹/۵۱	قدرت نفوذ
۲۸/۱۷	تیم‌سازی و رهبری تیمی
۳۰/۱۱	رهبری تغییر و تحول
۳۰/۹۳	مدیریت تعارض
۳۱/۳۴	مهارت‌های ارتباطی درون وزارتخانه
۳۰/۰۱	مهارت‌های ارتباطی با مدیران بالادست و پایین‌دست
۲۹/۵۵	مهارت‌های ارتباطی با مدیران مدارس و سایر ذی‌نفعان
۳۱/۷۴	بینش سیاسی
۳۱/۴۳	بینش اجتماعی
۳۱/۴۲	بینش فرهنگی
۳۲/۲۱	اخلاق حرفه‌ای
۳۲/۷۲	شناخت نظام آموزش و پرورش
۳۲/۶۵	دانش حرفه‌ای
۳۱/۶۵	عمل حرفه‌ای
۳۱/۵۴	اعتبار حرفه‌ای

طراحی مدل شایستگی مدیران ستادی آموزش و پرورش/خیاطی، حق خواه و دانش شکیب

جدول ۵. جدول مرتبط با نتایج تعیین رتبه‌های هر یک از عوامل شکل‌گیری شایستگی مدیران میانی در آموزش و پرورش استان آذربایجان شرقی بر اساس آزمون فریدمن

آماره‌های آزمون	
۲۱۸	تعداد نمونه آماری
۵۳/۲۸۰	کای دو محاسبه‌شده
۲	درجه آزادی
۰/۰۰۰	سطح معناداری مفروض
آزمون فریدمن	
میانگین رتبه‌ها	معیارها
۷/۹۳	شایستگی‌های اجتماعی
۶/۷۰	شایستگی‌های شناختی
۶/۶۵	شایستگی‌های عملیاتی

با توجه به مقدار کای دو محاسبه‌شده (۷۱/۱۲۲) و همچنین با توجه به این که میزان سطح معناداری محاسبه‌شده (۰/۰۰۰) از ۰/۰۲۵ کوچک‌تر است، بنابراین با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان بین ابعاد شایستگی مدیران میانی و معیارهای زیرمجموعه در آموزش و پرورش استان آذربایجان شرقی، رتبه‌بندی را در نظر گرفت و نمی‌توان اهمیت آن‌ها را یکسان فرض نمود.

با این تفاسیر، بر اساس یافته‌های جدول ۵ ملاحظه می‌شود که شایستگی‌های اجتماعی با میانگین رتبه ۶/۹۳، از سوی نمونه آماری پژوهش به‌عنوان مهم‌ترین عامل در میان ابعاد شایستگی مدیران میانی در آموزش و پرورش استان آذربایجان شرقی تلقی شده است؛ در رتبه بعدی شایستگی‌های شناختی با میانگین رتبه ۶/۷۰ قرار گرفته است و در نهایت شایستگی‌های عملیاتی با میانگین رتبه ۶/۶۵ در جایگاه آخر جدول آزمون رتبه‌بندی فریدمن قرار گرفته است.

جدول ۶. جدول مرتبط با نتایج تعیین رتبه‌های هر یک از معیارهای زیرمجموعه مفاهیم

شایستگی‌های مدیران میانی در آموزش و پرورش استان آذربایجان شرقی

آماره‌های آزمون	
۲۱۸	تعداد نمونه آماری
۴۶/۲۲۱	کای دو محاسبه‌شده
۳۱	درجه آزادی
۰/۰۰۰	سطح معناداری مفروض
آزمون فریدمن	

فصلنامه مطالعات رفتاری در مدیریت، دوره ۱۵، شماره ۴۰، زمستان ۱۴۰۳

جدول ۷. رتبه‌بندی اهمیت مفاهیم شایستگی‌های مدیران میانی

میانگین رتبه	مفاهیم شایستگی
۲۲/۸۴	مدیریت مالی و بودجه
۲۲/۶۹	مدیریت عملکرد
۲۲/۶۱	مدیریت دانش
۲۲/۳۸	تصمیم‌گیری راهبردی
۲۲/۱۳	توانایی طراحی آینده مطلوب
۲۲/۴	ایجاد انگیزه و الهام بخشی در دیگران
۲۲/۶۹	قدرت نفوذ
۲۲/۷۳	تیم‌سازی و رهبری تیمی
۲۰/۹۰	رهبری تغییر و تحول
۲۳/۹۱	مدیریت تعارض
۲۴/۰۳	مهارت‌های ارتباطی درون وزارتخانه
۲۸/۶۱	مهارت‌های ارتباطی با مدیران بالادست و پایین‌دست
۲۴/۶۶	مهارت‌های ارتباطی با مدیران مدارس و سایر ذی‌نفعان
۲۳/۵۸	بینش سیاسی
۲۳/۵۳	بینش اجتماعی
۲۶/۱۸	بینش فرهنگی
۲۳/۶۱	اخلاق حرفه‌ای
۲۳/۷۷	شناخت نظام آموزش و پرورش
۲۳/۸۳	دانش حرفه‌ای
۲۳/۹۸	عمل حرفه‌ای
۲۲/۹۵	اعتبار حرفه‌ای

جدول ۸. جدول مرتبط با نتایج تعیین رتبه‌های هر یک از عوامل شکل‌گیری شایستگی مدیران عملیاتی در آموزش و پرورش استان آذربایجان شرقی بر اساس آزمون فریدمن

آماره‌های آزمون	
۲۱۸	تعداد نمونه آماری
۵۶/۰۳۵	کای دو محاسبه شده
۲	درجه آزادی
۰/۰۰۰	سطح معناداری مفروض
آزمون فریدمن	

طراحی مدل شایستگی مدیران ستادی آموزش و پرورش/خیاطی، حق خواه و دانش شکیب

معیارها	میانگین رتبه‌ها
شایستگی‌های شناختی	۶/۹۷
شایستگی‌های عملیاتی	۵/۸۵
شایستگی‌های اجتماعی	۵/۲۵

با توجه به مقدار کای دو محاسبه شده (۵۶/۰۳۵) و همچنین با توجه به این که میزان سطح معناداری محاسبه شده (۰/۰۰۰) از ۰/۰۲۵ کوچک تر است، بنابراین با اطمینان ۹۵ درصد می توان بین ابعاد شایستگی مدیران میانی و معیارهای زیرمجموعه در آموزش و پرورش استان آذربایجان شرقی، رتبه بندی را در نظر گرفت و نمی توان اهمیت آن ها را یکسان فرض نمود.

با این تفاسیر، بر اساس یافته های جدول ۸ ملاحظه می شود که شایستگی های عملیاتی با میانگین رتبه ۵/۸۵، از سوی نمونه آماری پژوهش به عنوان مهم ترین عامل در میان ابعاد شایستگی مدیران عملیاتی در آموزش و پرورش استان آذربایجان شرقی تلقی شده است؛ در رتبه بعدی شایستگی های شناختی با میانگین رتبه ۵/۸۰ قرار گرفته است و در نهایت شایستگی های اجتماعی با میانگین ۵/۲۵ نقش کم رنگی را در میان ابعاد شایستگی مدیران عملیاتی در آموزش و پرورش استان آذربایجان شرقی ایفا نموده است.

جدول ۱۳. جدول مرتبط با نتایج تعیین رتبه های هر یک از معیارهای زیرمجموعه مفاهیم

شایستگی های مدیران عملیاتی در آموزش و پرورش استان آذربایجان شرقی

آماره های آزمون	
تعداد نمونه آماری	۲۱۸
کای دو محاسبه شده	۴۶/۲۲۱
درجه آزادی	۳۱
سطح معناداری مفروض	۰/۰۰۰
آزمون فریدمن	

جدول ۱۴. رتبه بندی اهمیت مفاهیم شایستگی های مدیران عملیاتی

مفاهیم شایستگی	میانگین رتبه
مدیریت مالی و بودجه	۲۵/۷۲
مدیریت عملکرد	۲۵/۶۲
مدیریت دانش	۲۵/۲۶
تصمیم گیری راهبردی	۲۰/۵۲

فصلنامه مطالعات رفتاری در مدیریت، دوره ۱۵، شماره ۴۰، زمستان ۱۴۰۳

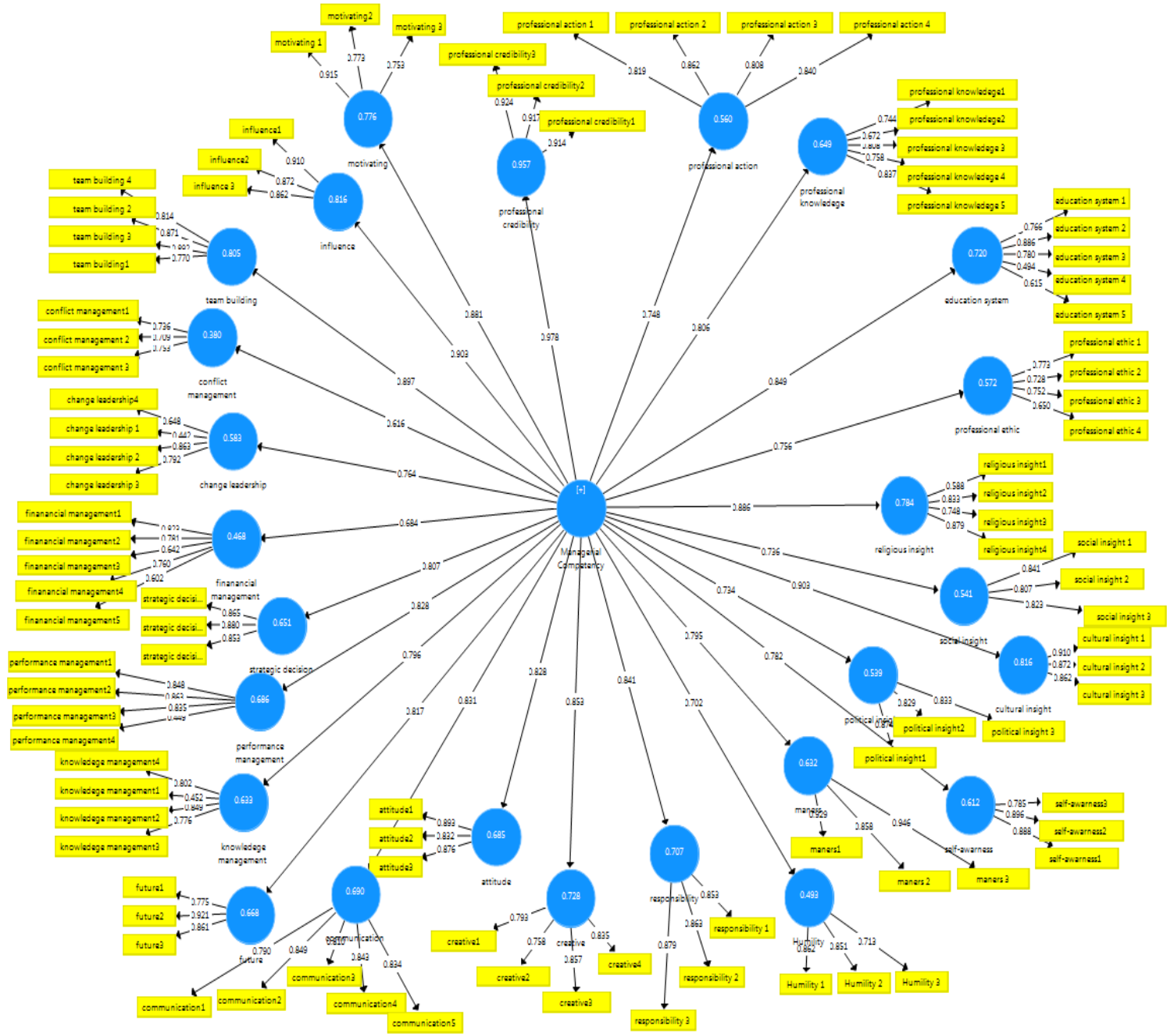
۱۹/۸۹	توانایی طراحی آینده مطلوب
۱۹/۳۹	ایجاد انگیزه و الهام بخشی در دیگران
۲۴/۷	قدرت نفوذ
۲۴/۳۹	تیم سازی و رهبری تیمی
۲۴/۱۵	رهبری تغییر و تحول
۲۴/۹۴	مدیریت تعارض
۲۲/۸۹	مهارت‌های ارتباطی درون وزارتخانه
۲۲/۸۳	مهارت‌های ارتباطی با مدیران بالادست و پایین دست
۲۵/۲۴	مهارت‌های ارتباطی با مدیران مدارس و سایر ذی‌نفعان
۲۱/۶۵	بینش سیاسی
۲۲/۶۸	بینش اجتماعی
۲۲/۶۷	بینش فرهنگی
۲۷/۲۹	اخلاق حرفه‌ای
۲۷/۲	شناخت نظام آموزش و پرورش
۲۸/۷۳	دانش حرفه‌ای
۲۸/۷۱	عمل حرفه‌ای
۲۵/۶۱	اعتبار حرفه‌ای

سؤال ۳. مدل شایستگی مدیران ستادی آموزش و پرورش استان آذربایجان شرقی

چیست؟

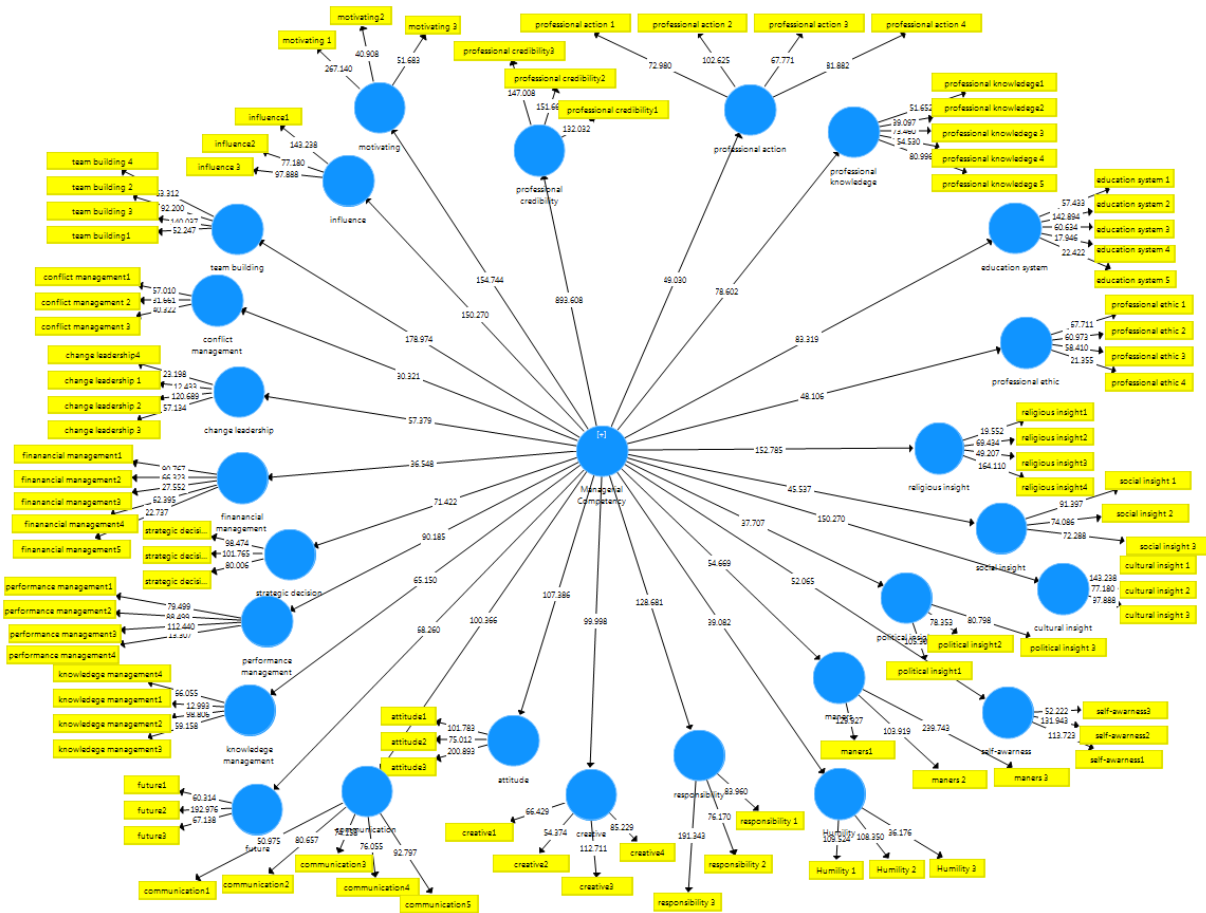
در پاسخ به سؤال اصلی تحقیق می‌توان گفت با توجه به محاسبات به‌عمل آمده، مدل تحلیل عاملی تأییدی پس از اصلاحات در حالت تخمین ضرایب استاندارد و در حالت معناداری به شرح شکل‌های ۱ و ۲ است.

طراحی مدل شایستگی مدیران ستادی آموزشی و پرورشی، حق خواه و دانش شکیب



شکل ۱. مدل ساختاری تحقیق در حالت تخمین استاندارد

فصلنامه مطالعات رفتاری در مدیریت، دوره ۱۵، شماره ۴۰، زمستان ۱۴۰۳



شکل ۲. مدل ساختاری تحقیق در حالت معناداری

نتیجه گیری و بحث

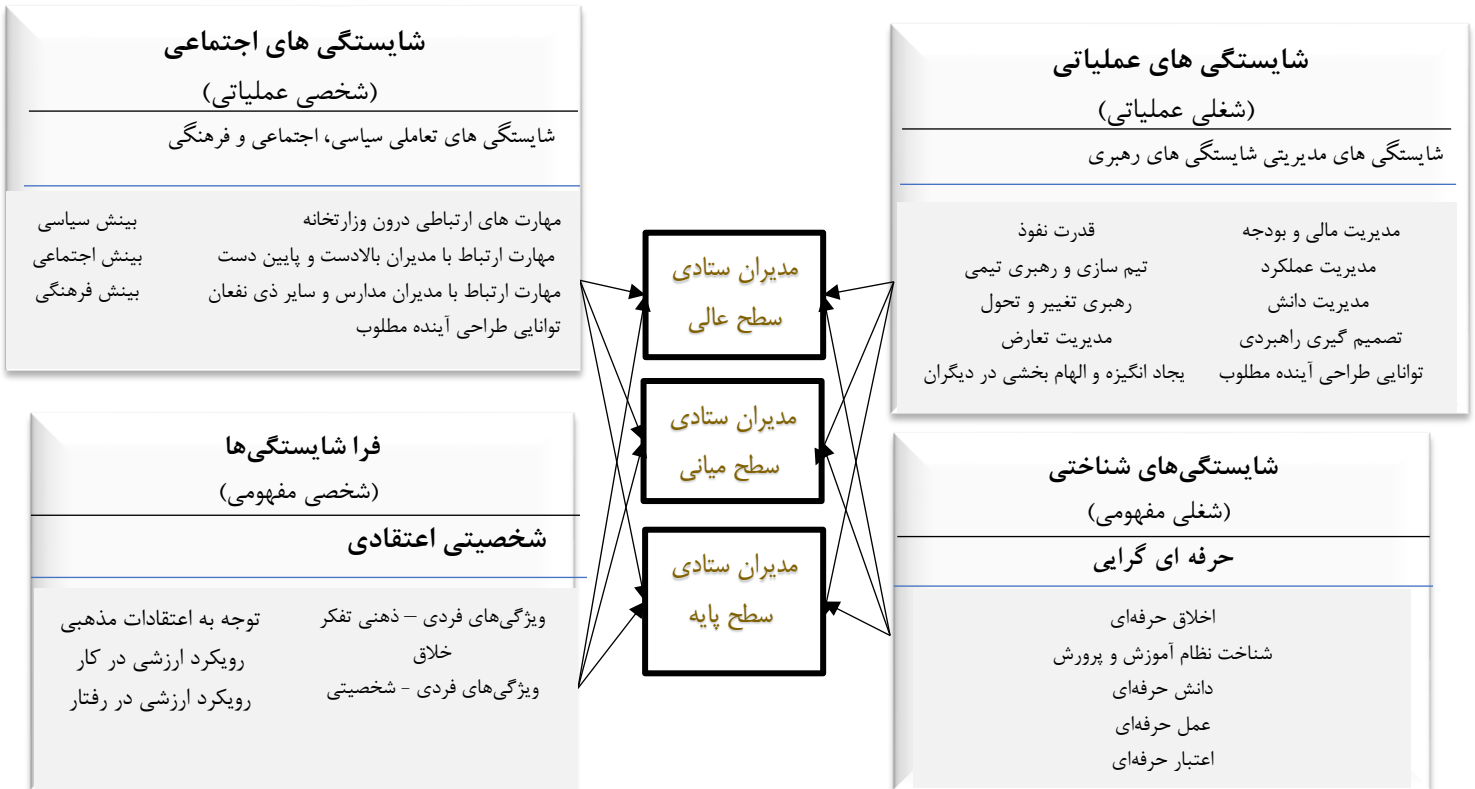
این پژوهش باهدف طراحی مدل شایستگی مدیران ستادی عالی، میانی و پایه در آموزش و پرورش استان آذربایجان شرقی انجام شد. در این راستا با مطالعه اسناد بالادستی نظام آموزش و پرورش ایران و مبانی نظری و پیشینه پژوهش مدل نهایی شایستگی مدیران عالی، میانی و پایه در آموزش و پرورش استان آذربایجان شرقی طراحی شد که با استفاده از روش دلفی مورد آزمون روایی قرار گرفت.

در نهایت مدل شایستگی طراحی شده شامل ۴ بُعد، ۲۶ مؤلفه و ۹۶ شاخص می باشد، در که شکل

(۳) نشان داده شده است.

طراحی مدل شایستگی مدیران ستادی آموزش و پرورش/اخیاطی، حق خواه و دانش شکیب

الگوی شایستگی های مدیران آموزش و پرورش



شکل ۳. مدل مناسب جهت شایستگی های مدیران ستادی در سازمان آموزش و پرورش استان آذربایجان شرقی

ابعاد موجود در مدل طراحی با شده بسیاری از مدل های ارائه شده توسط پژوهشگران داخلی و خارجی مطابقت دارد.

مقایسه تطبیقی نشان می دهد که الگوی پژوهش حاضر در تعداد ابعاد با مدل های (مالکی نژاد ۱۳۹۹، داوودی و همکاران ۱۳۹۹، سالارزهی ۱۳۹۹، درگاهی و جعفری پویان، ۱۳۹۸، باتمانی و همکاران ۱۳۹۸، حراقی ۱۳۹۸، عاشقی و قورچیان، ۱۳۹۵، آلدامن و همکاران، ۲۰۲۱، ون دن برگ و همکاران ۲۰۲۰، راکو و اوبورا ۲۰۱۹، بوشاف ۲۰۱۹، بریت و روسستول ۲۰۱۸، زیکانسکی ۲۰۱۷،

فصلنامه مطالعات رفتاری در مدیریت، دوره ۱۵، شماره ۴۰، زمستان ۱۴۰۳

ولش ۲۰۱۶، اسکورکوا ۲۰۱۶، جاروالت و ویسون ۲۰۱۶، تریوالس و پکلیتیس ۲۰۱۴، برنز ۲۰۱۲، دیردورف ۲۰۰۹، مامفورد ۲۰۰۷، مینتزیبرگ، ۲۰۰۴، نوریس (۱۹۸۳) همسو است.

سه بُعد اولیه شامل شایستگی‌های شناختی، وظیفه‌ای و اجتماعی، نسبتاً جهانی هستند و با دانش، مهارت‌ها و صفات شخصی و روش‌های آموزشی قدیمی سازگار هستند. شایستگی شناختی شامل مفاهیم و تئوری‌های مبنایی و دانش حاصل از تجربه است. شایستگی وظیفه‌ای (مهارت‌ها و فوت‌وفن کار) چیزهایی است که شخص باید در یک حرفه قادر به انجام آن باشد و شایستگی اجتماعی، تمایل و توانایی ایجاد رابطه و درک مزایا و تنش‌های تعامل پایدار و منطقی با دیگران را توصیف می‌کند. فرا شایستگی نیز با توانایی مواجهه با عدم اطمینان و همچنین یادگیری و واکنش ارتباط دارد (آدامن و همکاران، ۲۰۲۱). می‌توان گفت که دانش از طریق شایستگی شناختی، مهارت‌ها از طریق شایستگی‌های وظیفه‌ای و مسائل رفتاری و نگرشی از طریق شایستگی‌های اجتماعی حاصل می‌شوند؛ اما فرا شایستگی‌ها از سه بُعد اولیه مجزا و برای کسب سایر شایستگی‌ها نقش تسهیل‌کننده دارند.

بُعد شایستگی‌های شناختی با یک مؤلفه (حرفه‌ای‌گرایی)، بعد شایستگی‌های وظیفه‌ای شامل دو مؤلفه (مدیریتی و رهبری)، بُعد فرا شایستگی‌ها مشتمل بر پنج مؤلفه (اخلاقی، ویژگی‌های شناختی و ویژگی‌های ذهنی) و بُعد شایستگی‌های اجتماعی شامل سه مؤلفه (بینش سیاسی و اجتماعی و همچنین بینش فرهنگی و مهارت‌های ارتباطی) می‌باشند که از نظر تعداد مؤلفه‌ها با مدل‌های ون دن برگ و همکاران (۲۰۲۰)، راکو و اوبورا (۲۰۱۹)، بوشاف (۲۰۱۹)، بریت و روستول (۲۰۱۸) همراستاست. همچنین، به لحاظ تعداد شاخص با مدل‌های عارفی نژاد و همکاران (۲۰۱۸)، اکرامی و هشیار (۲۰۱۷)، فرهادی (۲۰۱۳)، زاهدی و شیخ (۲۰۱۰) همراستاست.

نکته حائز اهمیت دیگر این‌که در بسیاری از پژوهش‌های قبلی ابعاد و مفاهیم (مؤلفه‌ها) معرفی شده، به‌صورت پراکنده و غیر هم‌وزن ارائه شده‌اند، بدین معنا که یک بُعد شایستگی در کنار یک مؤلفه شایستگی قرار گرفته و در یک سطح معرفی شدند. همچنین این مدل‌ها برای یک سطح خاص شغلی و یا برای یک بخش کلی در سازمان بدون سطح‌بندی شغلی، طراحی و تدوین شده‌اند؛ اما در مدل پژوهش حاضر، یک مدل سه سطحی ارائه شده است و آن‌هم برای سه سطح متفاوت شغلی. هرکدام از شایستگی‌های ارائه شده در این پژوهش برای یک سطح شغلی مدیران آموزش و پرورش مناسب است و از این تفکیک به‌راحتی می‌توان به‌طور خاص در فرایند ارتقاء کارکنان و آموزش آن‌ها، بهره جست. حوزه‌های معرفی شده در سطح اول، جامعیت داشته و تمامی ابعاد و مؤلفه‌های شایستگی را در برمی‌گیرد و به همین علت برای مدل‌های سه سطح شغلی، مشابه و یکسان است.

طراحی مدل شایستگی مدیران ستادی آموزش و پرورش/خیاطی، حق خواه و دانش شکیب

نکته بسیار مهم در این سطح از شایستگی‌های هر سه مدل این است که رتبه‌بندی اهمیت این سطح با توجه به میانگین اهمیت چندین مفهوم شایستگی بوده است؛ یعنی با وجود قرار گرفتن یک مفهوم در رتبه بالاتر، این امکان وجود دارد که مفهومی در اهمیت پایین‌تر، از تمام مفاهیم مؤلفه اول، وزن اهمیت بیشتری داشته باشد و به دلیل میانگین‌گیری با سایر مفاهیم، در جایگاه پایین‌تری قرار گرفته باشند. در این پژوهش بیست‌وشش مؤلفه شایستگی مدیران آموزش و پرورش شناسایی شدند که شامل مدیریت مالی و بودجه، مدیریت عملکرد، مدیریت دانش، خودآگاهی، تصمیم‌گیری راهبردی، توانایی طراحی آینده مطلوب، ایجاد انگیزه و الهام بخشی در دیگران، مسئولیت‌پذیری، قدرت نفوذ، تیم‌سازی و رهبری تیمی، رهبری تغییر و تحول، مدیریت تعارض، حسن خلق، مهارت‌های ارتباطی، بینش سیاسی، بینش اعتقادی و مذهبی، بینش اجتماعی، بینش فرهنگی، اخلاق حرفه‌ای، شناخت نظام آموزش و پرورش، دانش حرفه‌ای، عمل حرفه‌ای، اعتبار حرفه‌ای، تواضع و فروتنی می‌شود.

مدل شایستگی ارائه‌شده موجب توافق عمومی مدیران بر باارزش‌ترین شایستگی‌های سازمانی خواهد شد. این توافق منجر به قاطعیت بیشتر آن‌ها در توسعه و پرورش شایستگی‌های مدنظرشان می‌شود. به مدیران ارشد و دست‌اندرکاران نظام آموزش و پرورش کشور پیشنهاد می‌شود با در نظر گرفتن شایستگی‌های شناسایی‌شده در مدل و شناسایی فاصله وضع موجود با وضع مطلوب مرتبط با هر شایستگی، به برنامه‌ریزی در جهت توسعه شایستگی‌های مدیران سطوح مختلف پرداخته و در نتیجه بالندگی کارکنان و عملکرد بهتر آنان در ادارات را فراهم نمایند.

اکنون برای این موضوع که در ارتقاء یک مدیر عملیاتی به سطح بالاتر شغلی، چه شاخص‌هایی باید سنجیده شده و موردبررسی قرار گیرد، راهنمایی وجود خواهد داشت؛ و یا این‌که برای ارتقاء یک مدیر میانی چه رفتارهایی باید با آموزش، ایجاد یا تقویت شود، نقشه‌ی راهی مطمئن وجود خواهد داشت. در واقع دسته‌بندی شایستگی‌های مدیران سطوح مختلف مزایای بسیاری خواهد داشت که از هر کدام در جای خود می‌توان استفاده نمود؛ اما وجود چندین مدل شایستگی برای چندین سطح شغلی پیوسته در یک سازمان، منجر به ایجاد ارزشی افزوده بر سایر ارزش‌ها و مزایا خواهد شد. سازمان آموزش و پرورش به بهترین نحو از این مدل‌های چند سطحی استفاده‌های گوناگونی خواهد داشت که هر کدام از این استفاده‌ها، پیمودن مسیر تعالی منابع انسانی و در نتیجه تعالی خود سازمان را آسان‌تر خواهد کرد.

همچنین می‌توان شایستگی‌هایی که در این مدل برای سطوح مختلف شغلی در رتبه‌بندی صورت گرفته، حائز بیشترین اهمیت و تأثیر در موفقیت مدیران ستادی گردیده‌اند.

فصلنامه مطالعات رفتاری در مدیریت، دوره ۱۵، شماره ۴۰، زمستان ۱۴۰۳

منابع

- (۱) احتشام، علی؛ جهانگیری، علی؛ شیرازی، محمود و زاهدی، محمد (۱۳۹۸). تدوین مدل سنجش شایستگی‌های عام مدیران در بانک‌های دولتی ایران. فصلنامه علمی - پژوهشی فرایند مدیریت و توسعه. ۳۲ (۲): ۶۳-۹۰.
- (۲) بامبرگر، پیتر و مشولم، لن، (۱۳۸۴)، استراتژی منابع انسانی (تدوین، اجرا، آثار)، ترجمه پارسایان، علی و اعرابی، سید محمد، تهران، دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- (۳) بسیجی، عسل؛ بابایی زکلیکی، محمدعلی؛ حسین زاده شهری، معصومه و خدیور، آمنه. (۱۳۹۹) طراحی و اعتبارسنجی مدل شایستگی مدیران بازاریابی بین‌الملل. پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، ۱۲(۲)، ۳۵-۶۲
- (۴) پیری، رمضان؛ عباس پور، عباس و رحیمیان، حمید (۱۳۹۹). طراحی و اعتبار یابی الگوی شایستگی مدیران مدارس بر بنیان آموزه‌های قرآن کریم: رویکردی ترکیبی. نشریه مدیریت مدرسه، سال هشتم شماره ۱، ۱۹۱-۲۱۷.
- (۵) توحیدی، ارسطو (۱۳۹۱) الگویی برای انتخاب مدیران راهبردی. مطالعات مدیریت راهبردی، ۱۱(۳)، ۱۵۵-۱۷۵.
- (۶) حاج کریمی، عباسعلی (۱۳۹۸) طراحی مدل شایستگی‌های مدیران منابع انسانی بخش دولتی در ایران، چشم‌انداز مدیریت دولتی، دوره ۲، زمستان ۱۳۹۸.
- (۷) خنیفر، حسین؛ نادری، ناهید؛ ابراهیمی، بنی صلاح‌الدین؛ فیاضی، مرجان و رحمتی، محمدحسین (۱۳۹۸). شناسایی شایستگی مدیران مدارس جهت استفاده در کانون ارزیابی. نشریه مدیریت مدرسه، سال هفتم شماره ۱ (بهار ۱۳۹۸)، ۱۰۵-۱۲۵.
- (۸) رمضان پناه، ندا؛ علامه، سیدمحسن، سماواتیان، حسین و قانع نیا، مریم (۱۳۹۹) طراحی الگوی توسعه شایستگی‌های مدیران عالی و میانی شرکت ملی صنایع پتروشیمی ایران. مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت. ۱۱ (۴۴): ۶۵-۹۴.
- (۹) سرگزی، زهرا؛ ناستی زایی، ناصر و پورقاز، عبدالوهاب. (۱۳۹۴). رابطه شایستگی‌های محوری با عملکرد مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه سیستان و بلوچستان. پژوهش‌های مدیریت عمومی، ۸(۳۰)، ۳۳-۵۲.

طراحی مدل شایستگی مدیران ستادی آموزش و پرورش/خیاطی، حق خواه و دانش شکیب

۱۰) شبانی، راضیه؛ خورشیدی، عباس؛ عباسی، لطف اله و فتحی، کوروش (۱۳۹۷). ارائه الگوی شایستگی برای مدیران دوره ابتدایی آموزش و پرورش شهر تهران. دو فصلنامه مطالعات آموزشی و آموزشگاهی. آموزشی دوره ۷، شماره ۲، پاییز و زمستان ۱۳۹۷، ۱۴۵-۱۷۶.

۱۱) عاشقی، حسن؛ قهرمانی، محمد و قلی قورچیان، نادر (۱۳۹۶). شناسایی و تبیین ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های توسعه شایستگی مدیران صنعت بانکداری، فصلنامه آموزش و توسعه منابع انسانی، سال چهارم، شماره ۱۴، صص ۵۷-۷۶

۱۲) عساری، ناصر و عابدینی، یاسمین (۱۳۹۹). تعیین سلسله‌مراتب معیارهای شایستگی مدیران مدارس مبتنی بر روش دلفی فازی در آموزش و پرورش استان اصفهان. فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال یازدهم شماره ۱ (پیاپی ۴۱، بهار ۱۳۹۹)، ۱۵۹-۱۹۰.

۱۳) عساری، ناصر؛ سیادت، سید علی؛ عابدینی، یاسمین و منجمی، سید امیر حسن. (۱۳۹۹). تعیین سلسله‌مراتب معیارهای شایستگی مدیران مدارس مبتنی بر روش دلفی فازی در آموزش و پرورش استان اصفهان. فصلنامه علمی - پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۱۱(۴۱)، ۱۵۹-۱۹۰.

۱۴) فرهادی نژاد، محسن و خروتنی، ملیحه (۱۴۰۱). «جستاری در چگونگی انتصاب مدیران در مؤسسات آموزش عالی؛ تبیین سندروم نزدیک‌بینی»، اولین همایش ملی دانشگاه آرمانی در گام دوم انقلاب، دانشگاه محقق اردبیلی، ۲۶ آبان.

۱۵) گودرزی، محمدرضا و سلطانی، ایرج (۱۳۹۷). ارائه مدل شاخص‌های شایستگی مدیران در سازمان‌های آموزشی (مورد مطالعه: دانشگاه پیام نور). نشریه جامعه‌شناسی آموزش و پرورش، پیاپی ۷ (۱۳۹۷)، ۱۰۹-۱۲۸.

۱۶) یوزباشی، علیرضا و پژوهی، سکینه. (۱۳۹۷). شناسایی شایستگی‌های حرفه‌ای اساتید در محیط‌های آموزش الکترونیک (تکنیک دلفی). فصلنامه فن‌آوری اطلاعات و ارتباطات در علوم تربیتی، ۹(۲) (پیاپی ۳۴)، ۵-۲۵.

17) Albrahim, Fatimah A. (2020). Online Teaching Skills and Competencies Turkish Online Journal of Educational Technology - TOJET, v19 n1 p9-20 Jan 2020.

18) Ansahofei, A & Paarima, Y & Barnes, T. (2020). Exploring the management competencies of nurse managers in the Greater Accra Region, Ghana. International Journal of Africa Nursing Sciences. 10.1016/j.ijans.2020.100248.

19) Couto, J.G.; S. McFadden, P. McClure, P. Bezzina & C. Hughes (2019). "Competencies of Therapeutic Radiographers Working in the Linear Accelerator

- Across Europe: A Systematic Search of the Literature and Thematic Analysis". Radiography (in Elsevier), Vol. 26, Issue 1, February: 82-91.
- 20) Khusainova, Guzel R.; Galeeva, Farida T.; Giniyatullina, Diana R.; Tarasova, International Journal of Environmental and Science Education, v10 n15 p8350-8359 2016.
- 21) Knight, Beth, et al. (2017), Behavioral competencies of sustainability leaders: an empirical investigation.
- 22) Lincoln, Y. S., Guba, E. G. (1989). Naturalistic inquiry, Thousand Oaks, CA: Sage. P: 124.
- 23) Meyer, M.A. (2019). Competencies required for healthcare improvement positions. International Journal of Health Care Quality Assurance 32(1):281-295
- 24) Oksana, Tovkanets (2017). Forming Professional Competency of Education Managers in Central European Countries Comparative Professional Pedagogy, v7 n1 p75-80 Mar 2017.
- 25) Rita, Luísa & Chrysi Rapanta (2020). "Towards (Re-)Defining Historical Reasoning Competence: A Review of Theoretical and Empirical Research". Educational Research Review, Vol. 31, November, 100336.
- 26) Santos, M. (2020). Pre-service teachers' pedagogical development through the peer observation professional development programme. South African Journal of Education, 40(3), 1-12.
- 27) Saunders, M., Lewis P., Thornhill A. (2016). Research methods for business students (7th ed). Pearson Education.
- 28) Schanne, L. C., Stern, S., Hand, C., Collins, M., Kirk, G. Kweeder, S., Brody, R., LaPorta, P. H., & Meehan, D. (2016). From chaos to competency: Implementing a new competency model in a multihospital system. Continuing Education in Nursing, 47(3), 111-117.
- 29) Skorková, Z. (2016). Competency Models in Public Sector. Procedia - Social and Behavioral Sciences, 230, 226–234. doi:10.1016/j.sbspro.2016.09.029.
- 30) Tehseen, S., F.U. Ahmed, Z.H. Qureshi, and M.J. Uddin. (2019). Entrepreneurial competencies and SMEs' growth: the mediating role of network competence. Asia-Pacific Journal of Business Administration 11(1): 2-29
- 31) Traicoff, D., Pope, A., Bloland, P., Lal, D., Bahl, J., Stewart, S., ... Sandhu, H. (2019). Developing standardized competencies to strengthen immunization systems and workforce. Vaccine, 37(11), 1428–1435.
- 32) Welch, J. (2017), Assessing impact: The role of leadership competency models in developing effective school leaders.

طراحی مدل شایستگی مدیران ستادی آموزش و پرورش/خیاطی، حق خواه و دانش شکیب

یادداشت‌ها:

-
1. Santos
 2. Schanne
 3. ansahofei, Paarima & Barnes
 4. Traicoff
 5. withe
 6. Meyer
 7. Tehseen
 8. Saunders, Lewis & Thornhill
 9. Lincoln & Guba
 10. Bamberger & Masholem

**Designing a competency model for education and training staff managers
Case study: Education and training in East Azerbaijan province**

Mehdi Khayyati¹

Receipt: 18/11/2024 Acceptance: 14/12/2024

Davoud Haghkhalah²

Masoumeh DaneshShakib³

Abstract

The aim of the present study is to identify the main components of the competence of staff managers at different levels in order to provide a model of factors, criteria and indicators that shape the competence of staff managers. For this purpose, first, the dimensions of the concept of competence in the Education Organization of East Azerbaijan Province were extracted through document review and library studies using questionnaires, and then, through three stages of implementing the Delphi method and using the opinions of 29 experts familiar with the research topic, the most important dimensions of competence in the Education Organization of the province were identified. In this stage, the snowball sampling method was used. In the next stage, after determining the sample size based on the Morgan table and simple random sampling method, 218 managers and staff employees (bachelor and higher) of the Education Organization of the province (one general office and five districts) were selected, and the dimensions and identified factors were provided to them in the form of a questionnaire. The data were analyzed using structural equation modeling. Finally, the competency model for staff managers of the East Azerbaijan Province Education Organization was designed, including 26 important competencies in four axes (including operational competencies, social competencies, cognitive competencies, and meta-competencies).

Keywords

Competency, competency model, top managers, middle managers, basic managers

1-PhD Student, Department of Public Management, Qazvin Branch, Islamic Azad University, Qazvin, Iran. mehdi.khayyati@gmail.com

2-Assistant Professor, Department of Public Management, Mianeh Branch, Islamic Azad University, Mianeh, Iran. (Corresponding Author) davoud.haghkhalah@gmail.com

3- Assistant Professor, Department of Industrial Management, Qazvin Branch, Islamic Azad University, Qazvin, Iran. ms_danesh.shakib@gmail.com



عوامل مؤثر بر کاهش آنتروپی رفتاری در میان کارکنان سازمان امور مالیاتی استان فارس

فرهاد محمدپور^۱

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۳/۰۹/۰۵ تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۳/۰۹/۲۶

مهرداد نوابخش^۲

چکیده

این تحقیق در راستای بررسی عوامل مؤثر بر کاهش آنتروپی رفتاری در میان کارکنان سازمان امور مالیاتی استان فارس انجام شده است. روش تحقیق به کار گرفته شده در این پژوهش از نظر هدف کاربردی، از نظر نوع داده ها کمی و از نظر نحوه گردآوری داده ها، توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری این تحقیق عبارت از کلیه کارکنان سازمان امور مالیاتی استان فارس می باشد که تعداد آنها حدوداً ۲۵۰۰ نفر می باشد. روش نمونه گیری در این پژوهش روش نمونه گیری ساده می باشد. از جامعه آماری مذکور با توجه به ضوابط نمونه گیری (بر اساس شیوه نمونه گیری مندرج در جدول مورگان) تعداد ۳۵۵ نفر به عنوان نمونه تحقیق انتخاب شده و سپس با استفاده از پرسشنامه محقق ساخته در پنج بعد و ۲۵ گویه تنظیم بر اساس مقیاس پنج گزینه ای لیکرت و گویه های مستخرج در نمونه آماری تحقیق مورد پرسش قرار گرفته است. در بخش آمار توصیفی نیز، توصیف داده ها در دو بخش متغیرهای زمینه ای و متغیرهای اصلی ارائه گردیده و در بخش آمار استنباطی، جهت بررسی فرضیه ها از آزمون ناپارامتری همبستگی اسپیرمن استفاده شده است. با توجه به داده های تحقیق می توان گفت (شخصیت، اخلاق حرفه ای، اشتیاق شغلی، مدیریت برداشت، رضایت شغلی) بر کاهش آنتروپی رفتاری در میان کارکنان سازمان امور مالیاتی استان فارس اثر مثبت و معنی داری دارد.

کلمات کلیدی

آنتروپی رفتاری، شخصیت، اخلاق حرفه ای، اشتیاق شغلی، مدیریت برداشت، رضایت شغلی

۱- دانشجوی دکتری، گروه مهندسی صنایع، واحد بین الملل کیش (تهران جنوب)، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

mohammadporfarhad7@gmail.com

۲- استادیار، گروه مهندسی صنایع، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. (نویسنده مسئول)

m_navabakhsh@azad.ac.ir

امروزه سازمان‌ها با معضلات جدیدی مواجه شده‌اند که علاوه بر آثار منفی بر فرد و سازمان مانع دستیابی سازمان به اهداف خود و ارائه خدمات مفید به جامعه می‌شوند. در حقیقت، بروز آن‌تروپی رفتاری که به‌مثابه بیماری نوظهور و شایع جهانی در مشاغل مطرح است تأثیر مخرب زیادی بر سازمان‌ها، از جمله بروز سوی عملکرد منابع انسانی، دارد. (شریعت نژاد و منتی، ۱۴۰۲) یکی از مسائلی که بسیاری از سازمان‌ها با آن مشکل دارند، تغییر رفتار کارکنان آن سازمان است خروج از حالت تعادل رفتاری را می‌توان به‌عنوان آن‌تروپی رفتاری انسان دانست که دیگر نمی‌توان در مورد رفتارهای وی اظهار نظر کرد. شناخت علت‌های بروز این رفتارها می‌تواند موجب جلوگیری از بروز بسیاری از مشکلات در سازمان‌ها شود. (حسینی و همکاران، ۱۴۰۰) در هر سیستم عواملی وجود دارد که ممکن است در خلاف جهت نظم سیستم عمل کرده و موجب ایجاد بی‌نظمی، اختلال در رفتار فرد، از بین رفتن تعادل و ثبات سیستم و یا آن‌تروپی شده و باعث کاهش چشمگیری در عملکرد کارکنان و سازمان خواهد شد. (سرلک و همکاران، ۱۳۹۸)

آن‌تروپی یکی از رویکردهای مدیریتی است که به‌منظور برخورد با بی‌نظمی، بی‌ثباتی، اغتشاش و عدم یقین موجود در یک سیستم مورد استفاده قرار می‌گیرد. آن‌تروپی به ارزش اطلاعاتی یا درصد تغییرات یا درجه بلا تکلیفی گفته می‌شود. مفهوم گروه آن‌تروپی در علم فیزیک به قرن نوزدهم برمی‌گردد کلازیوس^۱، در ۱۸۶۷ برای اولین بار یک کمیت ریاضی S را ساخت که آن را آن‌تروپی نامید. در هر سیستم عواملی وجود دارند که بر خلاف جهت نظم سیستم عمل می‌کنند و مختل‌کننده انتظام سیستم هستند این عوامل را آن‌تروپی می‌نامند. آن‌تروپی اندازه‌ای از عدم قطعیت است (ردی^۲ و سباستین^۳، ۲۰۰۹). اهمیت آن‌تروپی در کاربردهای عملی مربوط به روابط پدیده‌ها با توجه به متغیرهای تصادفی است. شانون در مقاله مشهور خود در سال ۱۹۴۸ این مفهوم را معرفی کرده و نتایج آن را در تعدادی از مسائل پایه‌ای نظریه کدگذاری و انتقال داده‌ها مورد استفاده قرار داد که پایه نظریه اطلاعات جدید را تشکیل می‌دهد. آن‌تروپی متغیر تصادفی است که برحسب توزیع احتمال آن متغیر تعریف می‌شود و می‌تواند به‌عنوان یک اندازه مناسب برای تصادفی بودن یا عدم قطعیت نشان تعداد بایت‌های^۴ اطلاعات لازم برای انتقال پیغام می‌باشد. آن‌تروپی سیستم با میزان اطلاعات موجود در آن مرتبط است. سیستم بانظم بیشتر می‌تواند با بایت‌های کمتری از اطلاعات توصیف شود، درحالی‌که سیستمی بانظم کمتر برای توصیف شدن به بایت‌های بیشتری از اطلاعات نیازمند است (ردی و سباستین، ۲۰۰۹).

عوامل موثر بر کاهش آنتروپی رفتاری در میان کارکنان سازمان امور.../محمد پور و نوابخش

پژوهش‌ها نشان می‌دهند که عوامل زیادی بر کاهش آنتروپی رفتاری در میان کارکنان سازمان‌ها مؤثر می‌باشند. یکی از این عوامل شخصیت ثمربخش افراد می‌باشد. شخصیت ثمربخش بیان‌گر هدف اصلی رشد انسان است. ثمربخش بودن به خلاقیت هنری یا اکتساب چیزهای مادی محدود نمی‌شود؛ بلکه جهت‌گیری ثمربخش نگرشی است که هر انسانی می‌تواند به آن دست یابد. به عقیده فروم «از طریق تحوّل اجتماعی و فرهنگی، گرایش ثمربخش می‌تواند حاکم شود.» (شولتز، ۱۳۹۲: ۶۳۰) نموده‌ایی از ویژگی شخصیت‌های ثمربخش به‌روشنی در برخی شخصیت‌های رمان دیده می‌شود؛ «شخصیت‌هایی کاملاً پخته و قوام‌یافته که به نسبت خصوصیت‌های روحی و اخلاقی و نحوه زیستی و محیطی آن‌ها و زندگی فقیرانه‌شان، بیش‌تر تجسم یافته‌اند. (میرصادقی، ۱۳۸۱: ۳۲۸-۲۳۷) افرادی که فعل خواستن را به کار می‌بندند و با اتکا به توانایی‌های خویش در پی عبور از مشکلات و فائق آمدن بر ناملایمات زندگی‌اند. فروم شخصیت‌های ثمربخش را به دودسته شخصیت‌های زنده‌گرا و هستی‌گرا تقسیم نموده است.

اخلاق حرفه‌ای نیز بخشی از فرهنگ‌سازمانی و عاملی کلیدی برای ترویج روابط مناسب میان سازمان و جامعه است که به پیش‌بینی اثربخشی کسب‌وکار برای فردای جامعه، کمک خواهد کرد (نایانان و اسمورتانود^۵، ۲۰۱۷)؛ بنابراین اولین وظیفه اخلاق حرفه‌ای، رشد و توسعه قوانین بر پایه اخلاق در شغل موردنظر است. در اکثر موارد، علم اخلاق به استانداردهای تعیین سطح مناسب و مطلوبیت اشاره دارد (کومار، ۲۰۱۴).

پژوهش‌ها همچنین نشان می‌دهند که احتمالاً افراد زمانی درگیر مدیریت برداشت می‌شوند که بتوانند به‌واسطه استفاده از آن، مزیتی را به دست آورند. به‌عنوان مثال، افراد زمانی تمایل به درگیر شدن در مدیریت برداشت را دارند که با مقامات بالاتر و یا افرادی قدرتمندتر از خودشان تعامل داشته و شانس گرفتن نتایج و منابع ارزشمند از چنین افرادی را داشته باشند. (دراری و زیدمن^۶، ۲۰۰۷).

با ایجاد اشتیاق شغلی نیز یک انسجام و وحدت میان کارکنان سازمان پدید می‌آید که به معنای رسیدن به نتایج مطلوب برای فرد و سازمان است. اشتیاق شغلی به‌عنوان یک منبع مثبت ممکن است منجر به چرخه مثبتی از منابع و در نتیجه اثرات مثبت بر سلامت شود. هم‌راستا با گرایش عمومی به سمت روانشناسی مثبت، اشتیاق شغلی به‌عنوان یک مفهوم در تضاد با فرسودگی شغلی که پاسخی است به استرس طولانی‌مدت مرتبط با کار که به‌صورت از دست رفتن منابع، نگرش منفی نسبت به شغل و کاهش خودکارآمدی شغلی آشکار می‌شود، مطرح شد (Halberg and Schaeoffli, 2006: 167).

رضایت شغلی نیز عنصر مهمی از رفتار سازمانی است؛ که اساساً پیش‌بینی کننده قابل‌اعتمادی از

فصلنامه مطالعات رفتاری در مدیریت، دوره ۱۵، شماره ۴۰، زمستان ۱۴۰۳

نتایج کارکنان، تیم و سازمان است (میاک و همکاران، ۲۰۲۱). سازمان‌ها از رفتارهای رضایت شغل افراد حمایت کرده و آن‌ها را تسهیل کنند و رضایت بالاتر کارکنان می‌تواند عملکرد تیم را در زمینه‌های سازمانی بهبود بخشد (دوبلت و همکاران، ۲۰۱۹)

در همین راستا در همین راستا پژوهش حاضر در پی آن است تا تأثیر شخصیت، اخلاق حرفه‌ای، اشتیاق شغلی، مدیریت برداشت، رضایت شغلی بر کاهش آنتروپی رفتاری در میان کارکنان سازمان امور مالیاتی استان فارس را بررسی نماید.

پیشینه تحقیق

از جمله پژوهش‌های انجام شده در این حوزه می‌توان به پژوهشی که مهرانفر و همکاران با عنوان «طراحی الگوی کاهش آنتروپی رفتاری کارکنان اداری دادگستری با تمرکز بر مدل سه‌شاخگی» انجام داده است، اشاره کرد. نتایج تحلیل داده‌ها نشان داد، عوامل زمینه‌ای (اقتصادی، قانونی، اجتماعی، سیاسی، تکنولوژی)، عوامل رفتاری (شخصیت، اخلاق حرفه‌ای، اشتیاق شغلی، مدیریت برداشت، رضایت شغلی) و عوامل ساختاری (ساختاری و فرآیندی، رهبری، قوانین و مقررات کاری، فرهنگی و آموزشی) به‌عنوان مقوله‌های سازمان دهنده و مقوله‌های پایه در طراحی الگوی کاهش آنتروپی رفتاری کارکنان اداری دادگستری با تمرکز بر مدل سه‌شاخگی می‌باشد. (مهرانفر و همکاران، ۱۴۰۲). شریعت نژاد و رضوان نیز پژوهشی با عنوان «بررسی تأثیر سایش اجتماعی بر سرمایه اجتماعی؛ تحلیل نقش میانجی آنتروپی رفتاری (مورد مطالعه: سازمان‌های دولتی استان لرستان)» انجام داده‌اند. یافته‌های پژوهش نشان داد سایش اجتماعی تأثیر منفی و معناداری بر سرمایه اجتماعی سازمان‌های دولتی دارد. (شریعت نژاد و رضوان، ۱۴۰۲) لاهوتی اشکوری و نجفی جوزانی نیز پژوهشی با عنوان «توسعه مدل آنتروپی شانون برای ارزیابی وزن گزینه‌ها مبتنی بر تئوری مجموعه اعداد راف» انجام داده‌اند. بر اساس نتایج پژوهش، اطلاعات ذهنی و نادقیق انسان که منجر به تنظیم ماتریس تصمیم‌گیری می‌شود را با یک تقریب بالا و یک تقریب پایین در نظر گرفته که دقت جواب حاصل از روش آنتروپی شانون را افزایش می‌دهد و وزن‌های خروجی شاخص‌های تصمیم‌گیری از این روش را دقیق‌تر نموده و منجر به تصمیم‌گیری دقیق‌تر می‌شود. لاهوتی اشکوری و نجفی جوزانی، ۱۴۰۲) فتحی چگنی و بیرانوند، نیز پژوهشی با عنوان «اثر ادراک سوداگری اداری بر اهمال‌کاری کارکنان با نقش میانجی آنتروپی رفتاری» انجام داده‌اند. نتایج پژوهش نشان‌دهنده آن است که ادراک سوداگری اداری هم به‌صورت مستقیم و هم از طریق آنتروپی رفتاری بر اهمال‌کاری کارکنان در بندر امام خمینی (ره) تأثیر می‌گذارد. (فتحی چگنی و بیرانوند، ۱۴۰۱) بعلاوه، حسینی و همکاران نیز پژوهشی با عنوان «تدوین

عوامل موثر بر کاهش آنتروپی رفتاری در میان کارکنان سازمان امور.../محمد پور و نوابخش

الگوی آنتروپی رفتاری حسابرسان سازمان حسابرسی: بارویکرد داده بنیاد» انجام داده‌اند. بر اساس نتایج، میزان مشارکت و پاسخگویی حسابرسان، عامل راهبردی در آنتروپی رفتاری حسابرسان است. در نهایت پیامدهای آنتروپی رفتاری حسابرسان، در قالب پیامد شخصی و خانوادگی طبقه‌بندی شده‌اند؛ و یافته‌های این پژوهش می‌تواند برای سازمان حسابرسی، سازمان‌ها و... مفید واقع شود. (حسینی و همکاران، ۱۴۰۰) همچنین ساسان پور و رستگارفرد با عنوان «ارزیابی و رتبه‌بندی رفتار سبز کارکنان با استفاده از روش آنتروپی شانون و SAW» انجام داده‌اند. نتایج نشان‌دهنده آن است که رویکرد ارائه‌شده، چارچوب کارآمدی برای ارزیابی و رتبه‌بندی رفتارهای سبز در شرکت مخابرات است (ساسان پور و رستگارفرد، ۱۳۹۸) سرلک و همکاران نیز پژوهشی با عنوان «طراحی و سنجش مدل مدیریت آنتروپی رفتاری در سازمان» انجام داده‌اند. یافته‌ها حاکی از آن است که عوامل سازمانی و محیطی بر عوامل فردی تأثیرگذار بوده و عوامل فردی تأثیر سریع‌تر و طولانی‌تری در ایجاد و ماندگاری آنتروپی رفتاری دارد. (سرلک و همکاران، ۱۳۹۸) امیری و همکاران نیز پژوهشی با عنوان «ارائه الگوی آنتروپی رفتاری در سازمان (مورد مطالعه: شهرداری اصفهان)» انجام داده‌اند. نتایج نشان داد که ضعف سیستم‌های ارتباطی، سکوت مدیران در برابر هنجارشکنی‌ها و رفتارهای منافقانه مدیران و کارکنان مهم‌ترین عوامل مداخله‌گر می‌باشند. بر اساس نتایج توجیه کردن، قانون‌گریزی و عدم درگیری عاطفی – ذهنی راهبردهای افراد در آنتروپی رفتاری می‌باشد. در نهایت پیامدهای آنتروپی رفتار در قالب پنج پیامد فردی، سازمانی، گروهی، خانوادگی و محیطی طبقه‌بندی شدند (امیری و همکاران، ۱۳۹۷)، حافظ الکتب و غفاری نیز پژوهشی با عنوان «تعیین شایستگی مورد نیاز جهت ارزیابی عملکرد کارکنان با استفاده از تکنیک آنتروپی، ضریب تغییرات و ضریب همبستگی پیرسون» انجام داده‌اند. نتایج تحقیق نشان می‌دهد که چنانچه شایستگی‌های به لحاظ تئوری و مفهومی با یکدیگر مرتبط باشند می‌توانند به‌عنوان مصادیق یکدیگر در فرم ارزیابی عملکرد لحاظ شود (حافظ الکتب و غفاری، ۱۳۹۲) درویش صفت و خلوصی نیز پژوهشی با عنوان «به‌کارگیری تکنیک آنتروپی در بررسی عوامل مؤثر بر دستیابی به‌چابگی از طریق فناوری اطلاعات در سازمان‌های تولیدی (مطالعه موردی در شرکت آیدین در همدان) انجام داده‌اند. نتایج تحقیق نشان می‌دهد که فناوری اطلاعات در سازمان‌ها بر شاخص‌هایی تأثیر می‌گذارد که همگی از شروط اولیه موفقیت برای سازمان‌ها به شمار می‌روند. (درویش صفت و خلوصی، ۱۳۹۲)

چارچوب نظری تحقیق

آنتروپی رفتاری

شاید بتوان گفت؛ رفتار شایسته و برخورد صحیح با شهروندان و هموعان در تمام رده‌ها و سطوح

فصلنامه مطالعات رفتاری در مدیریت، دوره ۱۵، شماره ۴۰، زمستان ۱۴۰۳

اجتماعی، به‌ویژه با ارباب‌رجوع و پذیرش آنان باروی گشاده، چه‌بسا باعث تقویت روابط و مناسبات اجتماعی شده و زمینه‌های حل بسیاری از مشکلات اجتماعی و رفتاری‌های مردم را فراهم و از بسیاری از عواقب و عوارض زندگی ماشینی امروز؛ مانند مشکلات عصبی و روانی جلوگیری می‌کند. این است راز این‌که در دین اسلام این‌همه به حسن خلق سفارش شده است. «رفتارهای شهروندی بر مجموعه‌ای از ارزش‌های انسانی مبتنی است که از نگاه اسلام در سرشت انسان ریشه دارد؛ از جمله اینکه گرایش به فضیلت به شکل فطری در انسان وجود دارد. این گرایش به شیوه‌های مختلفی تعریف و دسته‌بندی شده است» (مطهری، ۱۳۹۶).

عوامل مؤثر بر کاهش آنتروپی رفتاری در میان کارکنان سازمان امور مالیاتی استان فارس

۱- شخصیت:

شخصیت مجموعه‌ای از ویژگی‌های بادوام و منحصربه‌فرد ذهنی، جسمانی، اجتماعی و هیجانی فرد است که باگذشت زمان تثبیت‌شده، در هر فردی متمایز از دیگری است. (شولتز، ۱۳۹۲: ۱۲-۹)

روان‌شناسان تعریف‌هایی متعدّد و گاه متفاوتی از شخصیت ارائه داده‌اند؛ فروید^۷ بر سابق‌های بیولوژیکی و برخی مفاهیم زیستی تأکید دارد؛ ولی مارکس^۸ بر تأثیر جامعه و سیستم‌های اقتصادی در شکل‌گیری شخصیت، توجّه نشان داده است. فروم^۹ به‌عنوان یک روان‌شناس رفتارگرای اجتماعی در آغاز، تحت تأثیر مارکس و به‌ویژه دیدگاه فروید بود؛ ولی بعدها به گروه پسا‌فرویدی‌ها که شامل هورنای^{۱۰} و یونگ^{۱۱} بود، پیوست. او بسیاری از مفاهیم فروید را زیر سؤال برد و بر پایه نظرات مارکس و فروید، نظریه‌ای ارائه کرد که بر اساس آن، جامعه و فرهنگ، نقش مهمی در شکل‌گیری و رشد شخصیت دارند. به باور او انسان‌ها در نگاه اولیه و کلی، به‌ظاهر شبیه یکدیگرند؛ زیرا در موقعیت‌های انسانی و مواجهه با دوگانگی‌های هستی باهم سهیم‌اند؛ اما در حل مشکل، هرکدام راه مخصوص به خوددارند و اختلاف نامحدود در شخصیت‌ها خود، خصوصیت هستی انسان است. (فروم، ۱۳۹۰: ۶۶) شخصیت در آراء فروم «مجموع کیفیت‌های موروثی و اکتسابی است که خصوصیت فرد بوده و او را منحصربه‌فرد می‌کند.» (فروم، همان: ۶۶) به اعتقاد او، شخصیت در جهت‌گیری منش، منعکس می‌شود که منجر به شکل‌گیری شخصیت در افراد مختلف می‌گردد (فروم، همان، ۶۷) و به اعتباری شخصیت، آن جنبه از منش قابل‌رؤیت فرد است که بر دیگران تأثیر می‌گذارد. (شولتز، ۱۳۹۲: ۱۱) او باور داشت که منش، هسته مرکزی خصوصیت و ویژگی‌هایی است که اکثر وابستگان به یک فرهنگ با آن مشترک‌اند. (خوروش، ۱۳۹۴: ۲۰۳-۲۰۲)

عوامل موثر بر کاهش آنتروپی رفتاری در میان کارکنان سازمان امور.../محمد پور و نوابخش

۲- اخلاق حرفه‌ای:

اخلاق حرفه‌ای به چگونگی رفتار، ادب و عمل شخص هنگام انجام کار حرفه‌ای می‌پردازد. این کار می‌تواند مشاوره پژوهش، تدریس، نویسندگی، طبابت یا هر شغل دیگری باشد. در واقع، اخلاق حرفه‌ای مجموعه‌ای از اصول و استانداردهای سلوک بشری است که رفتار افراد و گروه‌ها در یک ساختار حرفه‌ای را تعیین می‌کند و مفهوم آن از علم اخلاق اتخاذ شده است. به عبارت دیگر، مجموعه قوانین اخلاقی که از ماهیت حرفه یا شغل به دست آمده، اخلاق حرفه‌ای نام دارد (آراسته، ۱۳۹۰).

امروزه در پرتو تحولات اجتماعی و پیدایش تئوری‌های نوین مدیریت، ارزش‌های نوین مدیریت مطرح شده‌اند. لذا دیدگاه جهان‌شناختی و انسان‌شناختی مدیران تغییر یافته و جایگاه انسان نسبت به قبل، در مدیریت سازمان‌ها ارتقاء یافته است. سازمان‌های مختلف به دنبال تربیت افرادی هستند که بتوانند در جامعه جهانی به‌دوراز تعصب و کوتاه‌نگری زندگی کنند، معتقد به اخلاقیات و ارزش‌های متعالی اخلاقی باشند و به حقوق و آزادی دیگران احترام بگذارند و منشور اخلاق حرفه‌ای را رعایت کنند (زاهد بابلان و همکاران، ۱۳۹۶).

اما از جمله عوامل مهم دیگر که موجب گردیده است اخلاق حرفه‌ای به‌عنوان یکی از مسائل و دغدغه‌های مهم و اساسی در نظام اداری کشور مطرح گردد این است که اولاً؛ موضوعات اخلاقی به‌طور مستمر با فعالیت‌های حرفه‌ای و زندگی روزمره مدیران و کارکنان مرتبط‌اند و در مباحث مربوط به تصمیم‌گیری و خطمشی‌گذاری سازمانی، همچون منابع انسانی، مدیریت، بازار کار و آینده شغلی آن‌ها و سایر موضوعات اخلاقی دیگر، بسیار حائز اهمیت هستند (حسینی و همکاران، ۱۳۹۶). ثانیاً؛ فقدان یا نقصان و یا نداشتن دغدغه اخلاقی برخی مدیران و یا غفلت در این خصوص، همچنین کم‌کاری پژوهشگران، نداشتن احساس نیاز به پژوهش‌های اخلاقی در سازمان، موجب عقب‌ماندگی اخلاق حرفه‌ای در سازمان شده است؛ که با نگاهی عمیق به مسئله اخلاق حرفه‌ای در کشورهای پیشرفته و مقایسه آن با کشور ما، می‌توان به‌خوبی به توسعه و بالندگی گسترده اخلاق حرفه‌ای در جوامع صنعتی پی برد و حاصل این بالندگی توسعه شاخه‌های متنوع در اخلاق حرفه‌ای در محیط‌های کاری و جایگاه مدیریت اخلاق در رهبری و مدیریت در این‌گونه مؤسسات است (سلیمی و کاکایی، ۱۳۹۷). ثالثاً؛ در واقع اخلاق حرفه‌ای از مهم‌ترین مهارت‌های اساسی فردی است که مدیران مؤسسات، باید از آن برخوردار باشند تا بتوانند به وظایف و تعهدات اخلاقی خود عمل کنند از این‌رو اخلاق حرفه‌ای نه تنها برای محافظت از مدیران، بلکه در کل حرفه مدیریت نیز باید مورد توجه قرار گیرد (نووی^{۱۲}، ۲۰۱۷). چراکه، دوری مدیران از اخلاق حرفه‌ای، مؤسسات را سخت آسیب‌پذیر و متضرر

فصلنامه مطالعات رفتاری در مدیریت، دوره ۱۵، شماره ۴۰، زمستان ۱۴۰۳

می‌سازد و دستیابی مدیران به اخلاق حرفه‌ای، موجب مزیت راهبردی در مؤسسات، می‌گردد (هرش^{۱۳}، ۲۰۱۷). ضمن این‌که اعتقاد ضمنی و پایبندی مدیران به اخلاقیات و رعایت اخلاق حرفه‌ای توسط آن‌ها در مؤسسات، در عملکرد کارکنان بسیار تأثیرگذار است (ریزان^{۱۴} و همکاران، ۲۰۱۸).

۳- اشتیاق شغلی:

در سالیان اخیر توجه به اشتیاق شغلی به‌عنوان یک مؤلفه روان‌شناختی در سازمان‌ها، بحث‌ها و مطالعات بسیاری را به وجود آورده است. اشتیاق شغلی مفهومی است که با پیامدهای مثبت همچون عملکرد شغلی، تقویت رفتارهای میان‌سازمانی و خشنودی شغلی رابطه مستقیم و مثبت دارد و با قصد ترک شغل رابطه منفی دارد (کریمیان و مرادی پور، ۱۳۹۶: ۲). اشتیاق شغلی را یک مفهوم روان‌شناختی مثبت می‌دانند و آن را میزان انرژی، دل‌بستگی به شغل و اثربخشی حرفه تعریف کرده‌اند. اشتیاق شغلی به حالت نافذ، پایدار و مثبت ذهنی مرتبط با کار است که با سه مؤلفه شوق داشتن (سطوح بالای انرژی، انعطاف‌پذیری ذهنی هنگام کار کردن، اشتیاق به سرمایه‌گذاری و مقاومت در رویارویی با مشکلات)، وقف (ادراک احساس معنی‌داری از انجام کار، داشتن حس اشتیاق و غرور از انجام کار) و جذب (تمرکز عمیق فرد نسبت به کار و به‌سختی جدا شدن از کار، گذشت سریع زمان و فراموش کردن همه چیزهای اطراف در حین انجام کار) مشخص می‌شود (Schaufeli & Bakker, 2004:209).

اشتیاق شغلی به‌عنوان یک حالت ذهنی مثبت مربوط به کار است که با سه مؤلفه سرزندگی، فدایی شدن، مجذوب کار شدن مشخص می‌شود. اشتیاق به کار و ارتباط آن با اقدامات منابع انسانی حائز اهمیت است، چون اقدامات منابع انسانی برای حفظ تعادل بین تعهدات کاری و تعهدات خصوصی طراحی شده است که از طریق آن کارکنان می‌توانند در کار خود باقی بمانند و درگیر شوند از سویی دیگر نیز، اقدامات منابع انسانی به حفظ انگیزه و بهبود اشتیاق شغلی کمک می‌کند. (هیروبیچ و همکاران، ۲۰۱۹)

بکر و لیتر معتقدند کارکنانی که نسبت به شغلشان اشتیاق و علاقه زیادی دارند به‌طور کامل مجذوب شغلشان می‌شوند و تکالیف شغلی خود را به طرز مطلوبی به انجام می‌رسانند. بر این اساس، کارکنان با اشتیاق شغلی بالا، احساس توانمندی و ارتباط مؤثری با کارشان دارند و خودشان را برای برآوردن مسئولیت‌های شغلی توانمند می‌بینند. این توانمندی در آن‌ها سبب افزایش عملکرد می‌شود. اشتیاق شغلی، موجب ارتقای توانمندی روان‌شناختی و رفتارهای فرا نقشی، نظیر رفتار شهروندی سازمانی می‌شود. نتایج تحقیقات مختلف نشان داده است که اشتیاق شغلی برای افزایش تعهد سازمانی،

عوامل موثر بر کاهش آنتروپی رفتاری در میان کارکنان سازمان امور.../محمد پور و نوابخش

کاهش ترک شغل، افزایش رضایت شغلی و در نتیجه بهبود عملکرد ضروری است (فقیه آرام و خادمی، ۱۳۹۶: ۱۳۴).

۴- مدیریت برداشت:

مدیریت برداشت را می‌توان هر تلاشی توسط یک فرد یا یک بازیگر در صحنه روابط اجتماعی دانست که هدف آن ایجاد، حفظ، مراقبت و یا به شکلی تغییر تصویری از خود نزد فردی ناظر یا تماشاگر است (کوکس^{۱۵}، ۲۰۱۰). برای رسیدن به این هدف که در تعریف مدیریت برداشت بیان شد، افراد تاکتیک‌ها و راهبردهای مختلفی را استفاده می‌کنند (بولینو و تورنلی^{۱۶}، ۲۰۱۸).

جونز و پیتمن^{۱۷} در سال ۱۹۸۲ طبقه‌بندی گسترده‌ای را باهدف جمع‌آوری انواع مختلفی از رفتارهای مدیریت برداشت که توسط محققین قبلی شناسایی شده بود، انجام دادند. برای این کار، آن‌ها پنج گروه‌بندی نظری از استراتژی‌های مدیریت برداشت را که افراد به‌طور معمول استفاده می‌کنند، شناسایی نمودند (بولینو و تورنلی، ۲۰۱۸). طبقه‌بندی آن‌ها شامل: پنج مؤلفه را برای مدیریت برداشت به نام‌های ارتقاء خود^{۱۸}، خودشیرینی^{۱۹}، تظاهر به نمونه بودن^{۲۰}، تهدید و اعراب^{۲۱} و تظاهر به ناتوانی^{۲۲} (دودسته اخیر در صورت‌بندی‌های جدید به‌عنوان دو مؤلفه دفاعی مدیریت برداشت معرفی شده‌اند) معرفی نموده‌اند (گرت و مایر^{۲۳}، ۲۰۰۹). در ارتقاء خود فرد تلاش می‌کند تا با نشان دادن و سخن گفتن درباره تحصیلات، توانایی‌ها و نقاط قوت خود تصویری که دیگران از وی دارند را ارتقاء بخشیده و نشان دهد فردی ارزشمند است. در خودشیرینی به‌عنوان دومین مؤلفه از مؤلفه‌های مدیریت برداشت تمرکز اصلی در تلاش‌های فرد به ارائه تصویری از خود به‌عنوان فردی مهربان، دوستدار دیگران و دوست‌داشتنی بودن متمرکز است (پروس^{۲۴} و همکاران، ۲۰۱۱). در مقابل در تظاهر به نمونه بودن فرد تلاش می‌کند تا نشان دهد که فردی متمایز و متفاوت از دیگران است. در تهدید و اعراب به‌عنوان چهارمین مؤلفه، فرد به رفتارهایی نظیر تهدید و زورگویی روی می‌آورد تا به‌اجبار به دیگران نشان دهد هر کاری اراده کند و بخواهد می‌تواند از دیگران بخواهد تا انجام دهند. بالاخره در آخرین مؤلفه یعنی در تظاهر به ناتوانی فرد با ارائه این تصویر از خود که وی فردی است که نیاز به کمک و مساعدت دیگران دارد و در صورت عدم کمک به وی با مشکلات متعددی مواجه خواهد شد سعی می‌کند تا دیگران را با خود همراه نموده و در معرض توجه و حمایت آن‌ها قرار گیرد (بولینو و همکاران ۲۰۱۸). توجه به محتوای هر یک از این مؤلفه‌ها نشان می‌دهد که به‌ظاهر انگیزه‌های زیربنایی متفاوتی برای هر یک از تاکتیک‌های پنج‌گانه مدیریت برداشت وجود دارد؛ اما از نگاه نظریه‌پردازان مطرح در حوزه مدیریت برداشت، تمامی این راهبردها دارای زیربنای انگیزشی موسوم به تمایل به کنترل برداشت و تصویری که

فصلنامه مطالعات رفتاری در مدیریت، دوره ۱۵، شماره ۴۰، زمستان ۱۴۰۳

دیگران از انسان دارند و یا کسب خواهند کرد، هستند؛ بنابراین در حالتی جامع از نظر محتوایی، تاکتیک‌های مدیریت برداشت را می‌توان مبتنی بر نیاز به کنترل محیط پیرامون نگریست. از نظر عوامل مرتبط با مدیریت برداشت و تاکتیک‌های تحت پوشش این پدیده مطالعات نشان می‌دهند که مجموعه عوامل فردی، موقعیتی و سازمانی تعیین می‌کنند که افراد در موقعیت‌های مختلف از چه تاکتیک و با چه شدتی استفاده خواهند کرد. مهم‌ترین عوامل همبسته فردی شناسایی شده برای تاکتیک‌های مدیریت برداشت نظارت بر خود، تمایلات ماکیاولیستی، جلب اعتماد دیگران، برون‌گرایی و خوش‌بینی و مهم‌ترین عوامل زمینه‌ای و سازمانی مرتبط با تاکتیک‌های مدیریت برداشت در محیط‌های کار، فرهنگ‌سازمانی (مانند فرهنگ‌های سازمانی مبتنی بر چالش قدرت)، فرصت‌های محدود اقتصادی و سیاسی برای برخی گروه‌های جمعی شناختی (مانند اقلیت‌های خاص در سازمان‌ها)، موقعیت شغلی پایین در سازمان، روابط مبتنی بر قدرت رسمی در افرادی محدود در سازمان معرفی شده‌اند (نایار و رجا، ۲۵، ۲۰۱۲).

۵- رضایت شغلی:

رضایت شغلی یک احساس مثبت در مورد کار است که ناشی از ارزیابی ویژگی‌های آن است. فردی که سطح رضایت شغلی بالایی دارد نسبت به شغل خود احساس مثبتی دارد در حالی که یک فرد سطح پایین درک منفی دارد. لاک رضایت شغلی را به‌عنوان "یک حالت عاطفی خوشایند یا مثبت ناشی از ارزیابی شغل یا تجربه کاری یک فرد" توصیف می‌کند (کرتیراسیه و همکاران، ۲۰۱۸). برخی رضایت را به‌عنوان یک حالت ذهنی مرتبط با کار خوش‌بینانه تعریف می‌کنند که معمولاً بر اساس قدرت، فداکاری و جذب طبقه‌بندی می‌شود (میاک و همکاران، ۲۰۲۱). در همین حال، در داخل سازمان، رضایت کارکنان می‌تواند تحت تأثیر عوامل متعددی از جمله خودکارآمدی قرار گیرد. (ساتاتا، ۲۰۲۱).

افزایش رضایت کارکنان منجر به بهبود عملکرد کارکنان و متعاقباً سازمان می‌شود. در حالی که تعامل و ارتباط در تمام سطوح درون سازمان رخ می‌دهد، هنوز شکاف قابل توجهی در این‌باره وجود دارد. پیام‌ها و انتظارات آن‌قدر ساده نیستند که قابل درک باشند. کارمندان این اختیار را ندارند که صدایی داشته باشند که به انتظار مدیران باعث بی‌انگیزشی در آن‌ها شود. مدیریت حمایتی که برای موفقیت مدیریت عملکرد اساسی است نیز غالباً وجود ندارد (اونرز و همکاران، ۲۰۱۵).

رضایت منابع انسانی در سازمان‌ها باید به‌طور فعال تعهد را در حیاتی‌ترین حوزه‌های تصمیم‌گیری ارتقا دهد. مدیران منابع انسانی طیف وسیعی از اقدامات را دارند که می‌توانند در این زمینه به‌کارگیرند (بلیساریو و پاولوف، ۲۰۱۸). مهم‌ترین چالش، کشف عواملی است که کارکنان را برمی‌انگیزد تا بهترین

عوامل موثر بر کاهش آنتروپی رفتاری در میان کارکنان سازمان امور.../محمد پور و نوابخش

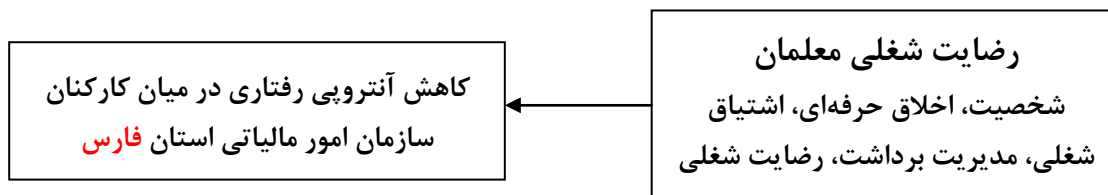
عملکرد خود را در حین مشغول شدن به کارشان ارائه دهند (علی و همکاران، ۲۰۱۹). وقتی این اتفاق می‌افتد، قبل از اینکه شرکت دیگری سرمایه‌گذاری، شناخت و توانمندی موردنظرشان را به آنها نشان دهد، شروع می‌شود (باک و مورو، ۲۰۱۸).

مدل تحقیق

متغیرهای موردبررسی در این تحقیق عبارت‌اند از:

متغیر مستقل: (شخصیت، اخلاق حرفه‌ای، اشتیاق شغلی، مدیریت برداشت، رضایت شغلی)

متغیر وابسته: کاهش آنتروپی رفتاری در میان کارکنان سازمان امور مالیاتی استان فارس



نمودار (۱) - مدل مفهومی برگرفته از تحقیق ابراهیم مهرانفر، محمدعلی سرلک و مریم قلی زاده. ۱۴۰۲. با عنوان «طراحی الگوی کاهش آنتروپی رفتاری کارکنان اداری دادگستری با تمرکز بر مدل سه‌شاخگی»

فرضیه‌های تحقیق

فرضیه اصلی

(شخصیت، اخلاق حرفه‌ای، اشتیاق شغلی، مدیریت برداشت، رضایت شغلی) بر کاهش آنتروپی رفتاری در میان کارکنان سازمان امور مالیاتی استان فارس مؤثر می‌باشند.

فرضیه‌های فرعی

✓ شخصیت بر کاهش آنتروپی رفتاری در میان کارکنان سازمان امور مالیاتی استان فارس مؤثر می‌باشند.

✓ اخلاق حرفه‌ای بر کاهش آنتروپی رفتاری در میان کارکنان سازمان امور مالیاتی استان فارس مؤثر می‌باشند.

✓ اشتیاق شغلی بر کاهش آنتروپی رفتاری در میان کارکنان سازمان امور مالیاتی استان فارس مؤثر می‌باشند.

فصلنامه مطالعات رفتاری در مدیریت، دوره ۱۵، شماره ۴۰، زمستان ۱۴۰۳

✓ مدیریت برداشت بر کاهش آنتروپی رفتاری در میان کارکنان سازمان امور مالیاتی استان فارس مؤثر می‌باشند.

✓ رضایت شغلی بر کاهش آنتروپی رفتاری در میان کارکنان سازمان امور مالیاتی استان فارس مؤثر می‌باشند.

روش تحقیق

تحقیق حاضر از نوع کاربردی می‌باشد زیرا هدف از انجام این تحقیق توسعه دانش کاربردی در یک زمینه خاص، به‌قصد کاربرد نتایج یافته‌ها برای توسعه قابلیت اعتماد می‌باشد. همچنین در زمینه نحوه گردآوری داده‌ها نیز مطالعه حاضر مطالعه‌ای توصیفی از نوع پیمایشی است. جامعه آماری این تحقیق عبارت از کلیه کارکنان سازمان امور مالیاتی استان فارس می‌باشند که تعداد آن‌ها حدوداً ۲۵۰۰ نفر می‌باشد. از جامعه آماری مذکور با توجه به ضوابط نمونه‌گیری (بر اساس شیوه نمونه‌گیری مندرج در جدول مورگان) تعداد ۳۵۵ نفر به‌عنوان نمونه تحقیق انتخاب شده‌اند. در این مطالعه به‌منظور تحلیل داده‌ها از دو رویکرد کلی آماری آمار توصیفی و آمار استنباطی استفاده گردید. در آمار توصیفی به‌منظور توصیف ویژگی‌های جمعیت شناختی جامعه آماری در کنار سنجش شاخص‌های پراکندگی داده‌ها مورد استفاده قرار گرفت. همچنین، در آمار استنباطی جهت بررسی فرضیه‌های تحقیق از آزمون همبستگی اسپیرمن و آزمون رتبه‌بندی فریدمن استفاده شده است. مطالعه حاضر در بردارنده یک فرضیه اصلی و ۳ فرضیه فرعی می‌باشد.

یافته‌های تحقیق

آزمون فرضیه‌های تحقیق

۱- فرضیه اصلی

"(شخصیت، اخلاق حرفه‌ای، اشتیاق شغلی، مدیریت برداشت، رضایت شغلی) بر کاهش

آنتروپی رفتاری در میان کارکنان سازمان امور مالیاتی استان فارس مؤثر می‌باشند."

فرض صفر: (شخصیت، اخلاق حرفه‌ای، اشتیاق شغلی، مدیریت برداشت، رضایت شغلی) بر کاهش آنتروپی رفتاری در میان کارکنان سازمان امور مالیاتی استان فارس مؤثر نمی‌باشند.

فرض مقابل: (شخصیت، اخلاق حرفه‌ای، اشتیاق شغلی، مدیریت برداشت، رضایت شغلی) بر کاهش آنتروپی رفتاری در میان کارکنان سازمان امور مالیاتی استان فارس مؤثر می‌باشند.

عوامل مؤثر بر کاهش آنتروپی رفتاری در میان کارکنان سازمان امور.../محمد پور و نوابخش

جدول (۱) آزمون همبستگی اسپیرمن فرضیه اصلی

کاهش آنتروپی رفتاری کارکنان	متغیر	
	**۰/۶۸۳ ۰/۰۰۰	ضریب همبستگی سطح معنی داری

* $P < 0.05$ ** $P < 0.01$

با توجه به جدول ۱ مشاهده می‌شود که مقدار ضریب همبستگی برابر ($r = ۰/۶۸۳$) و سطح معنی‌داری آزمون برابر ($۰/۰۰۰$) است. با توجه به این که سطح معنی‌داری آزمون کمتر از $۰/۰۱$ ($۰/۰۱$) است و علامت ضریب همبستگی مثبت می‌باشد، رابطه مثبت و مستقیم در سطح اطمینان $۰/۹۹$ ($\alpha = ۰/۰۱$) بین (شخصیت، اخلاق حرفه‌ای، اشتیاق شغلی، مدیریت برداشت، رضایت شغلی) و کاهش آنتروپی رفتاری در میان کارکنان سازمان امور مالیاتی استان فارس رابطه وجود دارد. فرضیه فوق تأیید می‌شود.

۲- فرضیه فرعی اول

" شخصیت بر کاهش آنتروپی رفتاری در میان کارکنان سازمان امور مالیاتی استان فارس

مؤثر می‌باشند."

فرض صفر: شخصیت بر کاهش آنتروپی رفتاری در میان کارکنان سازمان امور مالیاتی استان فارس مؤثر نمی‌باشند.

فرض مقابل: شخصیت بر کاهش آنتروپی رفتاری در میان کارکنان سازمان امور مالیاتی استان فارس مؤثر می‌باشند.

جدول (۲) آزمون همبستگی اسپیرمن فرضیه فرعی اول

کاهش آنتروپی رفتاری کارکنان	متغیر	
	**۰/۵۷۸ ۰/۰۰۰	ضریب همبستگی سطح معنی داری

* $P < 0.05$ ** $P < 0.01$

با توجه به جدول ۲ مشاهده می‌شود که مقدار ضریب همبستگی برابر ($r = ۰/۵۷۸$) و سطح معنی‌داری آزمون برابر ($۰/۰۰۰$) است. با توجه به این که سطح معنی‌داری آزمون کمتر از $۰/۰۱$ ($۰/۰۱$) است و علامت ضریب همبستگی مثبت می‌باشد، رابطه مثبت و مستقیم در سطح اطمینان $۰/۹۹$ بین شخصیت و کاهش آنتروپی رفتاری در میان کارکنان سازمان امور مالیاتی استان فارس رابطه معناداری وجود دارد. فرضیه فوق تأیید می‌شود.

۳- فرضیه فرعی دوم

" اشتیاق شغلی بر کاهش آنتروپی رفتاری در میان کارکنان سازمان امور مالیاتی استان فارس مؤثر می‌باشند."

فرض صفر: اشتیاق شغلی بر کاهش آنتروپی رفتاری در میان کارکنان سازمان امور مالیاتی استان فارس مؤثر نمی‌باشند.

فرض مقابل: اشتیاق شغلی بر کاهش آنتروپی رفتاری در میان کارکنان سازمان امور مالیاتی استان فارس مؤثر می‌باشند.

جدول (۳) آزمون همبستگی اسپیرمن فرضیه فرعی دوم

متغیر	کاهش آنتروپی رفتاری کارکنان
ضریب همبستگی	۰/۳۲۹***
اشتیاق شغلی	۰/۰۰۰
سطح معنی‌داری	

* $P < 0.05$ ** $P < 0.01$

با توجه به جدول ۳ مشاهده می‌شود که مقدار ضریب همبستگی برابر $(r = 0/329)$ و سطح معنی‌داری آزمون برابر $(0/000)$ است. با توجه به این که سطح معنی‌داری آزمون کمتر از $0/01$ است و علامت ضریب همبستگی مثبت می‌باشد، رابطه مثبت و مستقیم در سطح اطمینان 99% بین اشتیاق شغلی و کاهش آنتروپی رفتاری در میان کارکنان سازمان امور مالیاتی استان فارس رابطه معناداری وجود دارد. فرضیه فوق تأیید می‌شود.

۴- فرضیه فرعی سوم

" مدیریت برداشت بر کاهش آنتروپی رفتاری در میان کارکنان سازمان امور مالیاتی استان فارس مؤثر می‌باشند."

فرض صفر: مدیریت برداشت بر کاهش آنتروپی رفتاری در میان کارکنان سازمان امور مالیاتی استان فارس مؤثر نمی‌باشند.

فرض مقابل: مدیریت برداشت بر کاهش آنتروپی رفتاری در میان کارکنان سازمان امور مالیاتی استان فارس مؤثر می‌باشند.

عوامل مؤثر بر کاهش آنتروپی رفتاری در میان کارکنان سازمان امور.../محمد پور و نوابخش

جدول (۴) آزمون همبستگی اسپیرمن فرضیه فرعی سوم

کاهش آنتروپی رفتاری کارکنان	متغیر	
	**۰/۳۷۸ ۰/۰۰۰	ضریب همبستگی سطح معنی داری

* $P < 0.05$ ** $P < 0.01$

با توجه به جدول ۴ مشاهده می‌شود که مقدار ضریب همبستگی برابر ($r = ۰/۳۷۸$) و سطح معنی‌داری آزمون برابر ($۰/۰۰۰$) است. با توجه به این که سطح معنی‌داری آزمون کمتر از $۰/۰۱$ ($\alpha = ۰/۰۱$) است و علامت ضریب همبستگی مثبت می‌باشد، رابطه مثبت و مستقیم در سطح اطمینان ۹۹% بین مدیریت برداشت و کاهش آنتروپی رفتاری در میان کارکنان سازمان امور مالیاتی استان فارس رابطه معناداری وجود دارد. فرضیه فوق تائید می‌شود.

۵- فرضیه فرعی چهارم

" مدیریت برداشت بر کاهش آنتروپی رفتاری در میان کارکنان سازمان امور مالیاتی استان فارس مؤثر می‌باشند."

فرض صفر: مدیریت برداشت بر کاهش آنتروپی رفتاری در میان کارکنان سازمان امور مالیاتی استان فارس مؤثر نمی‌باشند.

فرض مقابل: مدیریت برداشت بر کاهش آنتروپی رفتاری در میان کارکنان سازمان امور مالیاتی استان فارس مؤثر می‌باشند.

جدول (۵) آزمون همبستگی اسپیرمن فرضیه فرعی چهارم

کاهش آنتروپی رفتاری کارکنان	متغیر	
	**۰/۴۲۳ ۰/۰۰۰	ضریب همبستگی سطح معنی داری

* $P < 0.05$ ** $P < 0.01$

با توجه به جدول ۵ مشاهده می‌شود که مقدار ضریب همبستگی برابر ($r = ۰/۴۲۳$) و سطح معنی‌داری آزمون برابر ($۰/۰۰۰$) است. با توجه به این که سطح معنی‌داری آزمون کمتر از $۰/۰۱$ ($\alpha = ۰/۰۱$) است و علامت ضریب همبستگی مثبت می‌باشد، رابطه مثبت و مستقیم در سطح اطمینان ۹۹% بین مدیریت برداشت و کاهش آنتروپی رفتاری در میان کارکنان سازمان امور مالیاتی استان فارس رابطه معناداری وجود دارد. فرضیه فوق تائید می‌شود.

۶- فرضیه فرعی پنجم

"رضایت شغلی بر کاهش آنتروپی رفتاری در میان کارکنان سازمان امور مالیاتی استان فارس مؤثر می‌باشند."

فرض صفر: رضایت شغلی بر کاهش آنتروپی رفتاری در میان کارکنان سازمان امور مالیاتی استان فارس مؤثر نمی‌باشند.

فرض مقابل: رضایت شغلی بر کاهش آنتروپی رفتاری در میان کارکنان سازمان امور مالیاتی استان فارس مؤثر می‌باشند.

جدول (۶) آزمون همبستگی اسپیرمن فرضیه فرعی پنجم

متغیر	کاهش آنتروپی رفتاری کارکنان
ضریب همبستگی	۰/۳۹۶**
رضایت شغلی	۰/۰۰۰
سطح معنی‌داری	

* $P < 0.05$ ** $P < 0.01$

با توجه به جدول ۶ مشاهده می‌شود که مقدار ضریب همبستگی برابر $(r = 0/396)$ و سطح معنی‌داری آزمون برابر $(0/000)$ است. با توجه به این که سطح معنی‌داری آزمون کمتر از $0/01$ است و علامت ضریب همبستگی مثبت می‌باشد، رابطه مثبت و مستقیم در سطح اطمینان 99% بین رضایت شغلی و کاهش آنتروپی رفتاری در میان کارکنان سازمان امور مالیاتی استان فارس رابطه معناداری وجود دارد. فرضیه فوق تأیید می‌شود.

بحث و نتیجه‌گیری

آنتروپی را می‌توان به‌عنوان معیاری از میزان آشفتگی در داخل یک سیستم تعریف نمود. وجود اطلاعات مشخص در یک مسئله که سبب کاهش و یا از بین رفتن عدم قطعیت می‌گردد، می‌تواند به‌عنوان شاخصی در فرمول‌بندی آنتروپی استفاده شود (سرلک و همکاران، ۱۳۹۸)

ازلحاظ تاریخی، معانی و مفاهیم زیادی از آنتروپی ارائه شده است. ریشه کلمه آنتروپی به کلازیوس^{۲۶} در سال ۱۸۶۵ برمی‌گردد. کلازیوس این کلمه را از کلمه یونانی tropos به معنی دگرگونی یا تغییر شکل و یک پیشوند en به علت منزوی شدن و گوشه‌گیر شدن خود، در تحقیقاتش نسبت به مفهوم انرژی ترکیب و ارائه کرد (شریعت نژاد و منتی، ۱۴۰۲)

عوامل مؤثر بر کاهش آنتروپی رفتاری در میان کارکنان سازمان امور.../محمد پور و نوابخش

آنتروپی همواره در طیف وسیعی از علوم برای بیان میزان عدم قطعیت مورد توجه قرار گرفته است. ارتباط علم آمار و آنتروپی نیز این فرصت را ایجاد نموده است که مسیر استفاده از آنتروپی برای علومی که با پدیده‌های تصادفی سروکار دارند گشوده شود. آنتروپی ابزار قدرتمند است تا به وسیله آن به بهترین وضعیت از شرایط نامطمئن برسیم با توجه به این که مفهوم آنتروپی بسیار غنی است در نظر گرفتن درک درستی از مفهوم اصول و ویژگی‌های آن نیازمند تعریف دقیقی است. روش آنتروپی به‌طور گسترده‌ای در زمینه‌های فن‌آوری مهندسی و اقتصاد اجتماعی و غیره مورد استفاده قرار می‌گیرد (ردی و سباستین، ۲۰۰۹).

با توجه به نتایج به‌دست‌آمده از تحقیق حاضر، می‌توان اذعان کرد که یافته‌های این پژوهش منطبق بر یافته‌های پژوهش مهرانفر و همکاران با عنوان «طراحی الگوی کاهش آنتروپی رفتاری کارکنان اداری دادگستری با تمرکز بر مدل سه‌شاخگی» می‌باشد. همچنین این یافته‌ها منطبق بر یافته‌های پژوهش شریعت نژاد و رضوان با عنوان «بررسی تأثیر سایش اجتماعی بر سرمایه اجتماعی؛ تحلیل نقش میانجی آنتروپی رفتاری (مورد مطالعه: سازمان‌های دولتی استان لرستان)» نیز می‌باشد. یافته‌های پژوهش همچنین با یافته‌های پژوهش فتحی چگنی و بیرانوند، با عنوان «اثر ادراک سوداگری اداری بر اهمال‌کاری کارکنان با نقش میانجی آنتروپی رفتاری» نیز همخوان می‌باشد. همچنین، این یافته‌ها منطبق بر یافته‌های پژوهش حسینی و همکاران با عنوان «تدوین الگوی آنتروپی رفتاری حسابرسان سازمان حسابرسی: بارویکرد داده بنیاد» نیز می‌باشد. یافته‌های پژوهش همچنین با یافته‌های پژوهش ساسان پور و رستگارفرد با عنوان «ارزیابی و رتبه‌بندی رفتار سبز کارکنان با استفاده از روش آنتروپی شانون و SAW» نیز همخوان می‌باشد. همچنین، این یافته‌ها منطبق بر یافته‌های امیری و همکاران نیز پژوهشی با عنوان «ارائه الگوی آنتروپی رفتاری در سازمان (مورد مطالعه: شهرداری اصفهان)» نیز می‌باشد. یافته‌های پژوهش با یافته‌های پژوهش درویش صفت و خلوصی نیز با عنوان «به‌کارگیری تکنیک آنتروپی در بررسی عوامل مؤثر بر دستیابی به‌چابکی از طریق فناوری اطلاعات در سازمان‌های تولیدی (مطالعه موردی در شرکت آیدین در همدان)» همخوان می‌باشد.

فصلنامه مطالعات رفتاری در مدیریت، دوره ۱۵، شماره ۴۰، زمستان ۱۴۰۳

منابع

- ۱) آراسته ح. ر. جاهد ح. (۱۳۹۰). رعایت اخلاق در دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی: گزینه‌ای برای بهبود رفتارها. فصلنامه نشاط علم؛ ۱ دوره اول (شماره ۲ (۴۰-۳۱).
- ۲) امیری، زینب؛ اسماعیلی، محمودرضا؛ سپهوند، رضا و موسوی، سیدنجم‌الدین، ۱۳۹۷، ارائه الگوی آنتروپی رفتاری در سازمان (مورد مطالعه: شهرداری اصفهان) نشریه مدیریت سازمان‌های دولتی « پاییز شماره ۴
- ۳) حافظ الکتب، اشکان و غفاری، میثم، ۱۳۹۲، تعیین شایستگی موردنیاز جهت ارزیابی عملکرد کارکنان با استفاده از تکنیک آنتروپی، ضریب تغییرات و ضریب همبستگی پیرسون، کنفرانس بین‌المللی مدیریت چالش‌ها و راهکارها، شیراز، <https://civilica.com/doc/261189>
- ۴) حسنی، محمد؛ عباسی خلجیری، سمیرا؛ قلاوندی، حسن (۱۳۹۶). درک منابع انسانی و ارتباط آن با نگرش مثبت به کار و اخلاق سازمانی. اخلاق در علم و فناوری.
- ۵) حسینی، رامین؛ معطوفی، علیرضا؛ گرکز، منصور و خوزین، علی. (۱۴۰۰). تدوین الگوی آنتروپی رفتاری حسابرسان سازمان حسابرسی: بارویکرد داده بنیاد. مطالعات تجربی حسابداری مالی، ۱۸ (۷۰)، ۱۳۹-۱۶۶. <https://sid.ir/paper/958722/fa> . SID.
- ۶) خوروش، مهدی. (۱۳۹۴). روان‌شناسی شخصیت، چاپ اول، اصفهان، انتشارات سنا.
- ۷) درویش صفت، محمود و خلوصی، سمیه، ۱۳۹۲، به‌کارگیری تکنیک آنتروپی در بررسی عوامل مؤثر بر دستیابی به چابکی از طریق فناوری اطلاعات در سازمان‌های تولیدی (مطالعه موردی در شرکت آیدین در همدان)، دومین همایش ملی علوم مدیریت نوین، گرگان، <https://civilica.com/doc/231263>
- ۸) زاهد بابلان، عادل؛ طوسی، داود؛ محمد زاده، رضا؛ کاظمی، سلیم (۱۳۹۹). تأثیر اخلاق حرفه‌ای در پیش‌بینی میزان طفره‌روی اینترنتی با میانجیگری هویت‌سازمانی، مجله اخلاق زیستی، دوره یازدهم، شماره سی و ششم، ۲۷.
- ۹) ساسان پور، علی حسین و رستگارفرو، بنفشه، ۱۳۹۸، ارزیابی و رتبه‌بندی رفتار سبز کارکنان با استفاده از روش آنتروپی شانون و SAW، نخستین کنفرانس ملی محیط‌زیست سالم و توسعه پایدار در پرتو حقوق شهروندی چالش‌ها و راهبردها، شیراز، <https://civilica.com/doc/1147218>

عوامل موثر بر کاهش آنتروپی رفتاری در میان کارکنان سازمان امور.../محمد پور و نوابخش

- ۱۰) سلیمی، اکبر و کاکایی، محمد (۱۳۹۷). تأثیر اخلاق حرفه‌ای فرماندهان در پیشگیری از تخلفها و جرائم و کارکنان نیروی انتظامی، فصلنامه پژوهش‌های مدیریت انتظامی، ۱۳(۴)صص. ۵۶۴-۵۴۵.
- ۱۱) شریعت نژاد، علی و منتی، رضوان. ۱۴۰۲. «بررسی تأثیر سایش اجتماعی بر سرمایه اجتماعی؛ تحلیل نقش میانجی آنتروپی رفتاری (مورد مطالعه: سازمان‌های دولتی استان لرستان)». چاپ بیست و پنجم، تهران، نشر ویرایش.
- ۱۳) فتحی چگنی، فریبرز و بیرانوند، امیدعلی، ۱۴۰۱، اثر ادراک سوداگری اداری بر اهمال کاری کارکنان با نقش میانجی آنتروپی رفتاری، پنجمین کنفرانس بین‌المللی سالانه تحولات نوین در مدیریت، اقتصاد و حسابداری، تهران، <https://civilica.com/doc/1539879>
- ۱۴) فروم، اریک. (۱۳۹۰). انسان برای خویشتن (پژوهشی در روان‌شناسی اخلاق) ترجمه اکبر تبریزی، چاپ پنجم، تهران، انتشارات بهجت.
- ۱۵) فقیه آرام، بتول و خادمی، محسن. (۱۳۹۶). رابطه حمایت سازمانی و جوسازمانی نوآورانه با اشتیاق شغلی کارکنان وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، مدیریت و برنامه‌ریزی در نظام‌های آموزشی، ۱۰(۱)، ۱۳۳-۱۴۶.
- ۱۶) کریمیان پور، غفار و مرادی، مسعود. (۱۳۹۶). بررسی رابطه بین مدیریت دانش و اشتیاق شغلی با سکوت سازمانی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی، طب و تزکیه، ۲۶(۴)، ۳۱۰-۳۲۲.
- ۱۷) لاهوتی اشکوری، محمدرضا و نجفی جوزانی، ساناز، ۱۴۰۲، توسعه مدل آنتروپی شانون برای ارزیابی وزن گزینه‌ها مبتنی بر تئوری مجموعه اعداد راف، اولین کنفرانس ملی توسعه و آینده‌نگری در صنایع بارویکرد فرایندهای داخلی، تهران، <https://civilica.com/doc/2035670>
- ۱۸) مهرانفر، ابراهیم؛ سرلک، محمدعلی و قلی زاده، مریم. ۱۴۰۲. «طراحی الگوی کاهش آنتروپی رفتاری کارکنان اداری دادگستری با تمرکز بر مدل سه‌شاخگی».
- ۱۹) میرصادقی، جمال. (۱۳۸۱). داستان‌نویس‌های نام‌آور معاصر ایران، چاپ اول، تهران، نشر آروین.
- 20) Ali, B. J., & Anwar, G. (2021). An empirical study of employees' motivation and its influence job satisfaction. Ali, BJ, & Anwar, G. (2021). An Empirical Study of Employees' Motivation and its Influence Job Satisfaction. International Journal of Engineering, Business and Management, 5(2), 21-30.

- 21) Bellisario, A., & Pavlov, A. (2018). Performance management practices in lean manufacturing organizations: a systematic review of research evidence. *Production Planning & Control*, 29(5), 367-385.
- 22) Bolino, M. C., & Turnley, W. H. (2018). Counternormative impression management, likeability, and performance ratings: The use of intimidation in an organizational setting. *Journal of Organizational Behavior*, 24: 237-250.
- 23) Bolino, M. C., & Turnley, W. H. (2018). Counternormative impression management, likeability, and performance ratings: The use of intimidation in an organizational setting. *Journal of Organizational Behavior*, 24: 237-250.
- 24) Buck, B., & Morrow, J. (2018). AI, performance management and engagement: keeping your best their best. *Strategic HR Review*.
- 25) Cox, B. D. (2010). Differential functioning by high and low impression management groups on a big five applicant screening tool. Unpublished Doctoral Dissertation, the Graduate Faculty of Auburn University.
- 26) Drory, A., Zaidman, N. (2007). "Impression management behavior": *Journal of Managerial Psychology*, Vol 22.No.3, PP.290-308.
- 27) Dubbelt, L., Demerouti, E., & Rispens, S. (2019). The value of job crafting for work engagement, task performance ,and career satisfaction: longitudinal and quasi-experimental evidence. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(3), 300-314.
- 28) Grant, A. M., & Mayer, D. M. (2009). Good soldiers and good actors: pro-social and impression anagement motives as interactive predictors of affiliative citizenship behaviors. *Journal of Applied Psychology*, 94(4), 900–912
- 29) Herrbach, O., Mignonac, K., Vandenberghe, C., & Negrini, A. (2019). Perceived HRM practices, organizational commitment, and voluntary early retirement among late-career managers. *Human Resource Management*, 48, 895–915.
- 30) Kertiriasih, N. N. R., Sujana, I. W., & Suardika, I. N. (2018). The effect of leadership style to job satisfaction, employee engagement and employee performance (study at PT. Interbat, Bali, Nusra, and Ambon). *International Journal of Contemporary Research and Review*, 9(03), 20592-20600.
- 31) Kumar (2014). Professional Ethics in Teacher Education: Need and portance. *Darpan International Research. Analysis. Vol .1(8):1-20.*

عوامل موثر بر کاهش آنتروپی رفتاری در میان کارکنان سازمان امور.../محمد پور و نوابخش

- 32) Maake, G., Harmse, C. P., & Schultz, C. M. (2021). Performance management as a mediator for work engagement and employment relationships in the public sector in South Africa. *SA Journal of Human Resource Management*, 19, 12.
- 33) Naiyananont, P., & Smuthranond, T. (2017). Relationships between ethical climate, political behavior, ethical leadership, and job satisfaction of operational officers in a wholesale company, Bangkok Metropolitan region. *Kasetsart. Journal of Social Sciences*, 38(3), 345-351.
- 34) Nayyar, S., & Raja, N. T. (2012). The impact of impression management behavior on organizational politics among male and female employees in organic and mechanistic organizational systems of Pakistan telecommunication sector. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 3(9), 914-924.
- 35) Nyoman Suadnyana & I Putu Julianto & I Putu Arya Dharmayasa(2021) The Effect of Business and Professional Ethics Education, Spiritual and Emotional Advances in Economics, Business and Management Research, volume Intelligence on Accounting Students' Ethical Behavior,6th International Conference on Tourism, Economics, Accounting, Management, and Social Science (TEAMS 2021).. 197,
- 36) Owens, B. P., Baker, W. E., Sumpter, D. M., & Cameron, K. S. (2016). Relational energy at work: Implications for job engagement and job performance. *Journal of Applied Psychology*, 101(1), 35.
- 37) Reddy, Y.V., Sebastian, A. (2009). Parameters for Estimation of Entropy to Study Price Manipulation in Stock Markets",Research publication university of Dehli.
- 38) Rissanen I, Kuusisto E, Hanhimäki E, Tirri K(2018). The implications of teachers' implicit theories for moral education: A case study from Finland. *Journal of Moral Education*, 47(1): 63-77.
- 39) Satata, D. B. M. (2021). Employee engagement as an effort to improve work performance: literature review. *Ilomata International Journal of Social Science*, 2(1), 41-49.
- 40) Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study, *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293–315.

-
1. Clausius
 2. Reddy
 3. Sebastian
 4. Byte
 5. Naiyananont & Smuthranond
 6. Drory, A., Zaidman
 7. Sigmund Freud. 1856-1939
 8. Karl Heinrich Marx. 1818-1883
 9. Erich Seligmann Fromm 1900-1980
 10. Karen Horney. 1885-1952
 11. Carl Gustav Jung. 1875-1961
 12. Nwoye
 13. Hersh
 14. Rissanen
 15. Cox
 16. Bolino
 17. Jones & Pittman
 18. Self Promotion
 19. Ingratiation
 20. Exemplification
 21. Intimidation
 22. Supplication
 23. Grant & Mayer
 24. Proost
 25. Nayyar, S., & Raja
 26. Clausius

**Investigate effected factors on decrement of behavioral antrophy
among employees of Tax Affairs Organization in Fars.**

Farhad Mohammadpor¹

Receipt: 25/11/2024 Acceptance: 16/12/2024

Mehrzad Navabakhsh²

Abstract

The aim of the current applied, descriptive and correlational study was to investigate effected factors on decrement of behavioral antrophy among employees of Tax Affairs Organization in Fars. The research population comprised 2500 employees of Tax Affairs Organization in Fars out of whom a sample 355 was randomly selected, based on Morgan Table, to participate in the study. The research data were collected using a researcher-made five-point level Likert scale questionnaire comprising 5 factors and 25 items tapping the participants' responses were. Therefore, 350 questionnaires were distributed among members of the target population. Having distributed and collected the questionnaires, we analyzed descriptively and inferentially. Descriptively, features like absolute and relative frequency, mean, standard deviation and variance of background and main variables were estimated. Inferentially, correlational tests, multiple regression and spirman used indicated that Personality, Professional ethics, job engagement, impression management and job satisfaction had a significant effect on decrement of behavioral antrophy among employees of Tax Affairs Organization in Fars.

Keywords

behavioral antrophy, Personality, Professional ethics, job engagement, impression management, job satisfaction

1-PhD student, Department of Industrial Engineering, Kish International Branch (South Tehran), Islamic Azad University, Tehran, Iran. mohammadporfarhad7@gmail.com

2-Assistant Professor, Department of Industrial Engineering, Science and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran. (Corresponding Author) m_navabakhsh@azad.ac.ir



الگویابی نیازسنجی دوره‌های آموزش ضمن خدمت در راستای یادگیری و تغییر رفتار فرهنگیان استان آذربایجان شرقی

حسین مرسلی^۱

یعقوب علوی‌متین^۲

سلیمان ایرانزاده^۳

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۳/۰۹/۰۲ تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۳/۰۹/۲۸

چکیده

پژوهش حاضر باهدف طراحی الگوی بهینه برای نیازسنجی دوره‌های آموزش ضمن خدمت فرهنگیان استان آذربایجان شرقی و ارتقاء یادگیری و تغییر رفتار آنها انجام شده است. این پژوهش به شناسایی و اولویت‌بندی نیازهای آموزشی و حرفه‌ای معلمان، به‌عنوان عوامل کلیدی در تسهیل فرآیند یادگیری و تغییر رفتار فرهنگیان پرداخته است. روش تحقیق کیفی و با تحلیل مضمون انجام شد و داده‌ها از طریق مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته با خبرگان آموزشی گردآوری و با نرم‌افزار MAXQDA تحلیل شدند. در این تحقیق، مدل نهایی با استفاده از تحلیل مضمون و استخراج الگوهای اصلی در زمینه‌های مختلف نیازهای آموزشی طراحی گردید. نتایج نشان داد که ابعاد آموزشی و فرهنگی (۱۸,۱۱٪) و اداری و مالی (۱۵,۷۵٪) بیشترین اولویت را دارند، درحالی‌که بُعد مهارتی (۵,۱۲٪) کمترین اولویت را داراست. مدل نهایی ارائه شده می‌تواند به‌عنوان چارچوبی عملی برای بهبود برنامه‌ریزی، یادگیری مستمر و تغییر رفتار فرهنگیان در دوره‌های آموزش ضمن خدمت معلمان استفاده شود و به ارتقاء کیفیت آموزش کمک کند.

کلمات کلیدی

آموزش ضمن خدمت، نیازسنجی، فرهنگیان، تحلیل مضمون، مدل‌سازی، MAXQDA،

آموزش و پرورش

۱- دانشجوی دکتری، گروه مدیریت دولتی، واحد بین‌الملل ارس، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران. tabriz3edu@yahoo.com

۲- استادیار، گروه مدیریت صنعتی، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران. (نویسنده مسئول) alavimatin@iaut.ac.ir

۳- استاد، گروه مدیریت صنعتی، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران. iranzadeh@iaut.ac.ir

منابع انسانی به‌عنوان یکی از ارزشمندترین دارایی‌های هر سازمان شناخته می‌شوند و نقش حیاتی در بهبود عملکرد و رشد سازمان‌ها ایفا می‌کنند. در زمینه سازمان‌های آموزشی، این اهمیت دوچندان است، چراکه معلمان به‌عنوان نیروی محرکه در فرآیند آموزش و یادگیری، مسئولیت انتقال دانش و مهارت‌ها به نسل‌های آینده را بر عهده‌دارند. علاوه بر این، ارتقای کیفیت آموزش و تغییر رفتار فرهنگیان در راستای بهبود فرآیندهای آموزشی، منجر به افزایش کارایی و اثربخشی نظام آموزشی خواهد شد. در این راستا، برنامه‌های آموزشی و دوره‌های ضمن خدمت برای معلمان نه‌تنها برای ارتقای دانش و مهارت‌های آن‌ها ضروری است، بلکه به‌منظور تسهیل فرآیند یادگیری و تغییر رفتار، نقش مهمی ایفا می‌کنند. پژوهش‌ها نشان داده‌اند که سرمایه‌گذاری در توسعه منابع انسانی، به‌ویژه در بخش‌های آموزشی، می‌تواند به بهبود کارایی، خلاقیت و نوآوری کمک کند (کریستیان و همکاران^۱، ۲۰۲۳). در استان آذربایجان شرقی، اهمیت ویژه‌ای برای ارتقای مهارت‌های حرفه‌ای معلمان و تأثیر آن بر یادگیری و تغییر رفتار آنان احساس می‌شود. بهبود کیفیت آموزش و تحقق اهداف آموزشی در این منطقه، مستلزم شناسایی دقیق نیازهای واقعی فرهنگیان و تقویت توانمندی‌های آنان در راستای ایجاد تغییرات مثبت در فرآیند تدریس است. طراحی برنامه‌های آموزشی مؤثر که با نیازهای محیطی و فردی معلمان تطبیق داشته باشد، نه‌تنها می‌تواند به یادگیری بهتر و تغییر رفتار آنان کمک کند، بلکه موجب افزایش انگیزه شغلی، رضایت حرفه‌ای و درنهایت بهبود عملکرد آموزشی در مدارس استان می‌شود.

نیازسنجی، به‌عنوان یکی از مراحل کلیدی در طراحی و اجرای برنامه‌های آموزشی، به سازمان‌ها این امکان را می‌دهد که با شناسایی دقیق نیازهای کارکنان، به‌ویژه در حوزه آموزش، برنامه‌هایی هدفمند و مؤثر تدوین کنند. در سازمان‌های آموزشی، این فرآیند می‌تواند با شناسایی دقیق نیازهای معلمان، آنان را برای بهبود مهارت‌ها، تغییر رفتارهای حرفه‌ای و ارتقای قابلیت‌های خود تجهیز کند و از این طریق به ارتقای کیفیت تدریس و یادگیری کمک کند. به‌ویژه در استان آذربایجان شرقی، نیازسنجی آموزشی می‌تواند تأثیرات چشمگیری بر توسعه حرفه‌ای معلمان، ارتقای رفتارهای آموزشی و بهبود فرآیند یادگیری آنان داشته باشد. این فرآیند نه‌تنها به بهبود عملکرد فعلی معلمان کمک می‌کند، بلکه با آماده‌سازی آنان برای مقابله با چالش‌های آینده، انگیزش و تعهد شغلی‌شان را نیز افزایش می‌دهد (مایا و آیتال^۲، ۲۰۲۳؛ یونیارتی^۳، ۲۰۱۹).

پژوهش‌ها نشان داده‌اند که برنامه‌های آموزشی و توسعه حرفه‌ای نه‌تنها قابلیت‌های فنی معلمان را تقویت می‌کنند، بلکه موجب ایجاد تغییرات مثبت در رفتار حرفه‌ای آنان نیز می‌شوند و تعهد سازمانی و

فصلنامه مطالعات رفتاری در مدیریت، دوره ۱۵، شماره ۴۰، زمستان ۱۴۰۳

انگیزه شغلی‌شان را تقویت می‌کنند (فرریرا و اباد^۴، ۲۰۱۳). این امر به‌ویژه در استان آذربایجان شرقی که نیاز به برنامه‌های آموزشی مبتنی بر نیازهای واقعی معلمان احساس می‌شود، بسیار حائز اهمیت است. اگر نیازهای آموزشی معلمان به‌درستی شناسایی نشود، برنامه‌های آموزشی طراحی شده معمولاً ناکارآمد و تکراری خواهند بود که نه تنها موجب افزایش هزینه‌ها می‌شوند، بلکه ممکن است انگیزه و بهره‌وری معلمان را نیز کاهش دهند. از این‌رو، نیازسنجی به‌عنوان یک ابزار راهبردی و حیاتی در بهبود یادگیری و تغییر رفتار فرهنگیان استان آذربایجان شرقی شناخته می‌شود.

در دنیای امروز، منابع مالی و فناوری به‌تنهایی مزیت‌های رقابتی سازمان‌ها را تشکیل نمی‌دهند؛ بلکه منابع انسانی، به‌ویژه افراد مستعد و شایسته، به‌عنوان مزیت اصلی و رقابتی سازمان‌ها به‌شمار می‌روند و می‌توانند کمبودهای سایر منابع را جبران کنند (دیسنزو، رابینز و ورهولست^۵، ۲۰۱۳). در این راستا، مدیریت منابع انسانی بر چهار وظیفه اصلی شامل جذب، نگهداشت، توسعه و انگیزش کارکنان متمرکز است. از میان این وظایف، نگهداشت کارکنان به‌عنوان عاملی کلیدی در انگیزش و تعهد آنان برای ادامه فعالیت... همچنین، توسعه منابع انسانی از طریق برنامه‌های آموزشی و یادگیری مداوم می‌تواند به تغییر رفتار کارکنان و ارتقای عملکرد آن‌ها کمک کند؛ بنابراین، نیازسنجی آموزشی و برنامه‌ریزی هدفمند برای توسعه مهارت‌ها و بهبود رفتارهای شغلی کارکنان، به‌ویژه معلمان، می‌تواند تأثیرات مثبتی در ارتقای کیفیت آموزش و یادگیری در سازمان‌های آموزشی داشته باشد. (ارنست و یانگ^۶، ۲۰۱۳).

بر اساس رویکردهای نوین در مدیریت منابع انسانی، هر فعالیت در حوزه مدیریت منابع انسانی باید بر توسعه و ارتقای دانش سازمانی متمرکز باشد. در این راستا، به‌کارگیری افراد با توانایی یادگیری و مهارت‌های اجتماعی مرتبط با کار تیمی، تحمل ابهام و سازگاری با تغییرات محیطی از عوامل کلیدی در افزایش بهره‌وری محسوب می‌شود (آزاده، ۱۴۰۰). چنین استخدام‌هایی به سازمان‌ها امکان می‌دهند که متقاضیانی را انتخاب کنند که دارای توانایی‌های ارتباطی قوی و انگیزه بالای یادگیری هستند و می‌توانند به رشد سازمانی کمک کنند. همچنین، فرهنگ سازمانی نقش مهمی در توسعه منابع انسانی دانشی ایفا می‌کند. فرهنگ سازمانی در سازمان‌های آموزشی بستر مهمی برای شناسایی دقیق نیازهای آموزشی و ارتقای کیفیت منابع انسانی فراهم می‌کند. مدیریت دانش با ایجاد فرهنگ یادگیری و شایسته‌سالاری، این فرآیند را تقویت کرده و کارکنان را به بیان نیازهای آموزشی تشویق می‌کند. پژوهش‌ها تأکید دارند که فرهنگ سازمانی مناسب موفقیت نیازسنجی آموزشی را تضمین می‌کند، درحالی‌که نبود آن ممکن است به ناکارآمدی و کاهش بهره‌وری منجر شود (فتحی و همکاران، ۱۴۰۲).

الگویابی نیازسنجی دوره‌های آموزش ضمن خدمت در راستای.../مرسلی، علوی‌متین و ابرازاده

در استان آذربایجان شرقی، چالش‌های آموزش ضمن خدمت معلمان، به دلیل عدم انطباق محتوا و ساختار دوره‌ها با نیازهای واقعی آنان، نمایان است. این ناهماهنگی نه تنها انگیزه و رضایت شغلی معلمان را کاهش داده، بلکه بر کیفیت آموزش، یادگیری و تغییر رفتار آنان تأثیر منفی گذاشته است. برنامه‌های موجود اغلب بر اساس الگوهای سنتی طراحی می‌شوند که به تفاوت‌های فردی و نیازهای شغلی معلمان توجه کافی ندارند. در نتیجه، این دوره‌ها به جای ارتقای مهارت‌ها و توانمندی‌ها، با مقاومت معلمان روبه‌رو شده و ناکارآمدی آن‌ها بیشتر می‌شود. نبود الگویی جامع و علمی برای نیازسنجی، باعث شده است این دوره‌ها بیشتر بر روندهای اداری متمرکز شوند و کمتر به نیازهای واقعی معلمان پاسخ دهند. طراحی الگویی کاربردی و مبتنی بر شواهد که به شرایط منطقه‌ای و منابع موجود توجه داشته باشد، ضرورتی اجتناب‌ناپذیر است. چنین الگویی می‌تواند با تمرکز بر ارتقای دانش، مهارت‌ها و تغییر رفتار حرفه‌ای معلمان، انگیزه و رضایت شغلی آنان را بهبود بخشد. تحقیق حاضر در پی شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های مؤثر در نیازسنجی آموزشی است تا الگویی جامع و قابل اجرا برای دوره‌های آموزش ضمن خدمت فرهنگیان استان آذربایجان شرقی ارائه دهد. این الگو، با تأکید بر یادگیری و تغییر رفتار و با در نظر گرفتن نیازهای واقعی معلمان، می‌تواند به عنوان مدلی راهبردی برای سایر مناطق نیز به کار گرفته شود و به توسعه نظام آموزشی استان کمک کند.

پیشینه تحقیق

الگویابی نیازسنجی دوره‌های آموزش ضمن خدمت در راستای یادگیری و تغییر رفتار فرهنگیان استان آذربایجان شرقی از اهمیت بالایی در بهبود کیفیت آموزشی و ارتقای عملکرد حرفه‌ای معلمان برخوردار است. نیازسنجی آموزشی به عنوان یک فرآیند اساسی برای شناسایی نیازهای واقعی معلمان و مدیران، نقش کلیدی در طراحی و اجرای برنامه‌های آموزشی هدفمند و مؤثر ایفا می‌کند.

پژوهش‌های متعددی در زمینه نیازسنجی آموزشی در سال‌های اخیر انجام شده‌اند که به بررسی نیازهای آموزشی مختلف در حوزه‌های آموزشی و مدیریتی پرداخته‌اند. عارفی و همکاران (۱۳۸۹) در تحقیق خود به نیازهای آموزشی دبیران مدارس متوسطه بندرعباس اشاره کردند و اهمیت آشنایی با روش‌های تدریس، مدیریت کلاس و ارزشیابی را به عنوان اولویت‌های اساسی معلمان در این منطقه برجسته کردند. پیدایی (۱۳۸۹) نیز به کمبود مشارکت کارکنان در فرآیند نیازسنجی و عدم تطابق نیازهای شناسایی شده با مهارت‌های موردنیاز شغلی اشاره کرد.

زاهدی (۱۳۹۰) نیز با استفاده از الگوی شغل و شاغل، نیازهای آموزشی کارشناسان آموزشی و پژوهشی دانشگاه شیراز را بررسی کرده و تفاوت‌های معناداری برحسب جنسیت، تحصیلات و سابقه کار

فصلنامه مطالعات رفتاری در مدیریت، دوره ۱۵، شماره ۴۰، زمستان ۱۴۰۳

را نشان داد.

بهریزی و همکاران (۱۳۹۲) در پژوهشی بر نیازهای آموزشی معلمان در حوزه‌های پژوهشی تأکید کردند و نشان دادند که آموزش‌های هدفمند و مبتنی بر پژوهش می‌تواند به بهبود عملکرد حرفه‌ای معلمان کمک کند. در سال ۱۳۹۳، جنگی زهی و الهی به بررسی نیازهای آموزشی مدیران مدارس استثنایی پرداختند و اهمیت آموزش مهارت‌های فنی، ادراکی و انسانی را مورد تأکید قرار دادند. خدایاری و همکاران (۱۳۹۳) نیز نیازهای آموزشی کارکنان مدارس آزاد اسلامی واحد تبریز را بررسی کرده و دانش زبان انگلیسی، روش‌های تحقیق و به‌کارگیری رایانه را از اولویت‌های نیازهای آموزشی آنان معرفی کردند.

قشلاقی و همکاران (۱۳۹۴) در مطالعه‌ای بر روی گروه‌های شغلی قضات نشان دادند که مهارت‌های ادراکی، هوش اجتماعی و پایبندی به اصول اخلاقی از مهم‌ترین نیازهای آموزشی قضات هستند. اردشیری و همکاران (۱۳۹۵) نیازسنجی آموزشی مدیران مدارس ابتدایی شهرستان لردگان را بررسی کرده و نشان دادند که این مدیران در حوزه‌های توسعه‌ای، مکمل و حل مسئله نیاز به آموزش دارند. شهلاقی باقری و همکاران (۱۳۹۵) رابطه بین استفاده از فناوری اطلاعات و نیاز به آموزش معلمان تربیت‌بدنی را مورد بررسی قرار دادند و اهمیت آموزش‌های تکنولوژیکی را برای معلمان تأکید کردند.

ایزدی (۱۳۹۶) نیازهای آموزشی معلمان تربیت‌بدنی استان مازندران را شناسایی کرده و اولویت‌های مدیریتی، یاددهی و یادگیری را مطرح کردند. عابدی، احمدآبادی و قرونه (۱۳۹۶) نیازهای آموزشی اعضای هیئت‌علمی را در زمینه مهارت‌های تخصصی تدریس، هدف‌گذاری و برنامه‌ریزی، نظریه‌های یادگیری، مدیریت کلاس و فناوری اطلاعات بررسی کردند. مرادی سروسنایی و زارعی (۱۳۹۶) نیازهای آموزشی کارکنان آموزش و پرورش ناحیه ۴ شیراز را در ابعاد هنجاری، احساس شده، بیان شده، مقایسه‌ای و پیش‌بین تحلیل کرده و به اهمیت ارائه آموزش‌های ضمن خدمت برای توسعه عملکرد کارکنان اشاره نمودند. واحدی کیاسری (۱۳۹۶) نیز نقش اساسی نیازسنجی در برنامه‌ریزی آموزش‌های ضمن خدمت را مورد تأکید قرار داد.

در سال ۱۳۹۷، طهماسبی و عباسی به نیازسنجی آموزشی مدیران دبستان‌های استان ایلام پرداختند و نشان دادند که در تمامی حوزه‌های مدیریتی نیاز آموزشی وجود دارد. سال ۱۳۹۸، عظیمی به بررسی نیازهای آموزشی معلمان آموزش و پرورش استثنائی در تبریز پرداخت و پیشنهاد داد که الگوی مدیریت آموزشی می‌تواند به بهبود نیازهای توسعه‌ای و نگرش‌های حرفه‌ای معلمان کمک کند. فتحی واجارگاه (۱۳۹۸) اهمیت آموزش ضمن خدمت را برای ارتقای عملکرد کارکنان و بهبود روابط

الگویابی نیازسنجی دوره‌های آموزش ضمن خدمت در راستای.../مرسلی، علوی‌متین و ایرانزاده

محیط کاری تأکید کرد. حاجیلو و همکاران (۱۳۹۸) نیز به اهمیت شناسایی نیازهای آموزشی به‌عنوان نخستین گام در برنامه‌ریزی آموزشی اشاره کردند. حاجی‌پور (۱۳۹۸) نیز بیان کرد که آموزش به‌عنوان یک ابزار راهبردی، از مهم‌ترین روش‌ها برای تقویت مهارت‌ها و صلاحیت‌های منابع انسانی در سازمان‌ها محسوب می‌شود و تأکید داشت که آموزش کارکنان باعث بهبود عملکرد و بهره‌وری آنان در محیط کاری می‌شود.

کلباسی و همکاران (۱۳۹۹) نیازهای آموزشی معلمان ابتدایی مجری برنامه شهاب را بررسی کرده و اهمیت آموزش‌های متناسب با هوش‌های چندگانه را نشان دادند. مشکوه و رضایی (۱۴۰۰) نیازهای آموزشی آموزگاران ابتدایی منطقه ۲ تهران را در سه سطح عمومی، حرفه‌ای و سازمانی شناسایی کرده و ضرورت ارائه آموزش‌های متناسب با نیازهای معلمان را مورد تأکید قرار دادند. رحمانی باروجی (۱۴۰۱) اهمیت آموزش‌های ضمن خدمت را برای ارتقای دانش و مهارت‌های معلمان و افزایش اعتمادبه‌نفس آنان بیان کردند. در سال ۱۴۰۲، محمودوند و همکاران با بررسی نیازهای آموزشی کارکنان سازمان‌های مختلف نشان دادند که فراگیری آخرین یافته‌های علمی برای انجام وظایف شغلی ضروری است و نیازسنجی می‌تواند از برگزاری دوره‌های آموزشی بدون هدف جلوگیری کند.

در سال‌های اخیر، حاجی‌مهدی و سبحانی‌نژاد (۱۴۰۳) به نیازهای آموزشی مربیان پیش‌دبستانی در قم پرداخته و نشان دادند که آموزش‌های ضمن خدمت برای تقویت توانمندی‌های مربیان و ارتقای کیفیت آموزش کودکان ضروری است. همچنین، اسلامی و همکاران (۱۴۰۳) با طراحی الگوی نیازسنجی آموزشی معلمان تربیت‌بدنی، به شناسایی دانش و مهارت‌های موردنیاز این دسته از معلمان پرداخته و اهمیت آموزش‌های فناوری و پژوهش را برای بهبود عملکرد آنان برجسته کردند.

نیازسنجی آموزشی در سطح بین‌المللی به‌طور گسترده‌ای موردتوجه قرار گرفته و به‌عنوان ابزاری اساسی برای بهبود کیفیت آموزش و توسعه حرفه‌ای معلمان شناخته شده است. پژوهش‌های مختلف بین‌المللی نشان می‌دهند که استفاده از روش‌های مختلف نیازسنجی می‌تواند به شناسایی دقیق‌تر نیازهای آموزشی و ارتقاء کیفیت آموزش در سطوح مختلف کمک کند. دالکی و هلمر^۷ (۱۹۵۰) تکنیک دلفی را به‌عنوان روشی مؤثر برای نیازسنجی معرفی کردند. این تکنیک با جمع‌آوری نظرات فردی و ایجاد توافق جمعی به اولویت‌بندی نیازهای آموزشی کمک می‌کند.

برتون و مریل^۸ (۱۹۷۷) نیازسنجی را به‌عنوان فرآیندی برای شناسایی شکاف‌های میان وضعیت فعلی و مطلوب در عملکرد کارکنان معرفی کرده‌اند. این پژوهش بر اهمیت تعیین اولویت‌های آموزشی و برنامه‌ریزی دقیق‌تر در سازمان‌ها تأکید دارد و نشان می‌دهد که نیازسنجی می‌تواند به بهبود کارایی و

فصلنامه مطالعات رفتاری در مدیریت، دوره ۱۵، شماره ۴۰، زمستان ۱۴۰۳

اثربخشی کارکنان در سازمان‌ها کمک کند در دهه ۱۹۹۲، میلر^۹ نیازهای آموزشی را به چهار طبقه اصلی شامل روابط انسانی، مهارت‌های ارتباطی، مهارت‌های کارکنان و مهارت‌های ابزاری تقسیم کرده و تأکید دارد که روابط انسانی مهم‌ترین نیاز آموزشی محسوب می‌شود. این یافته‌ها نقش اساسی این دسته از مهارت‌ها را در ارتقاء کیفیت عملکرد کارکنان سازمان‌ها برجسته می‌کند.

والکه^{۱۰} (۲۰۰۷) نشان داد که آموزش‌های فناوری اطلاعات و ارتباطات (ICT) می‌تواند تأثیر زیادی در بهبود عملکرد تدریسی معلمان داشته باشد و بر اهمیت آموزش‌های تخصصی در این زمینه تأکید کرد. گونی‌لی و اصلان^{۱۱} (۲۰۰۹) نیز به این نتیجه رسیدند که نگرش معلمان به تدریس بر کیفیت آموزش و تعاملات آنان با دانش‌آموزان تأثیر دارد و تخصص معلمان انگیزه و علاقه‌مندی دانش‌آموزان به یادگیری را افزایش می‌دهد. این پژوهش‌ها نشان می‌دهند که نیازسنجی آموزشی می‌تواند به بهبود مهارت‌ها و نگرش‌های معلمان کمک کند.

سنیزانا^{۱۲} (۲۰۱۰) نیز بر نیاز به توسعه حرفه‌ای مستمر معلمان تأکید می‌کند و بیان می‌کند که آموزش‌های حرفه‌ای باید به‌گونه‌ای طراحی شوند که نیازهای تخصصی معلمان را پوشش دهند. کابادی^{۱۳} (۲۰۱۱) در پژوهش خود به ارائه مدلی برای آموزش پایدار در میان مربیان پیش‌دبستانی پرداخته و تأکید می‌کند که توجه به ساختارهای جمعیت‌شناختی و ترجیحات فردی مربیان می‌تواند به بهبود توسعه پایدار مربیان کمک کند. او معتقد است که آموزش‌های مداوم و متناسب با نیازهای مربیان می‌تواند به ارتقاء کیفیت یاددهی-یادگیری بیانجامد.

ماجوکو^{۱۴} (۲۰۱۲) نیز با تمرکز بر نیازهای مربیان پیش‌دبستانی در استفاده از نظریه‌ها و جنبه‌های فرهنگی-اجتماعی در برنامه درسی، نشان داده است که این مربیان به آموزش‌های نظری و فرهنگی نیاز دارند. او تأکید می‌کند که توجه به جنبه‌های فرهنگی در برنامه‌های آموزشی می‌تواند باعث افزایش مهارت‌ها و آگاهی‌های فرهنگی مربیان شده و به بهبود فرآیند یاددهی-یادگیری کمک کند. واتکینز و همکاران^{۱۵} (۲۰۱۲) نیز تأثیر ارزیابی نیازهای آموزشی بر اثربخشی دوره‌های آموزشی و نتایج آموزشی را بررسی کرده‌اند. یافته‌های پژوهش آنها نشان می‌دهد که ارزیابی دقیق نیازهای آموزشی می‌تواند به طراحی برنامه‌های آموزشی متناسب و مؤثر کمک کرده و از اتلاف منابع و زمان جلوگیری کند. این پژوهش بر اهمیت نیازسنجی به‌عنوان فرآیندی کلیدی برای بهبود کیفیت آموزش و یادگیری تأکید دارد. چوی و پارک^{۱۶} (۲۰۲۳) با تأکید بر تحلیل محیطی در نیازسنجی بر ضرورت تطبیق برنامه‌های آموزشی با شرایط فرهنگی و اجتماعی هر کشور اشاره کرده‌اند.

الگویابی نیازسنجی دوره‌های آموزش ضمن خدمت در راستای.../مرسلی، علوی‌متین و ابرازاده

لین و همکاران^{۱۷} (۲۰۱۳) بر اهمیت اصلاحات مستمر در فرآیند آموزش و توسعه کارکنان در سازمان‌های دولتی تأکید می‌کنند. آنها نشان می‌دهند که ارزیابی مداوم نتایج آموزش‌های شغلی به افزایش بهره‌وری کارکنان و بهبود عملکرد سازمانی کمک می‌کند. چوی و پارک (۲۰۲۳) به این نتیجه رسیده‌اند که آموزش‌های گروهی و تیمی می‌تواند بر تقویت مهارت‌های همکاری و بهبود نتایج تیمی تأثیرگذار باشد. در این پژوهش، آن‌ها به‌ویژه بر ایجاد فضایی برای توسعه ارتباطات بین‌فردی و حل مسئله به‌صورت گروهی تأکید می‌کنند و نشان می‌دهند که آموزش‌های تیمی می‌تواند به تقویت روحیه همکاری و افزایش اثربخشی تیم‌ها منجر شود.

استیوارت^{۱۸} (۲۰۱۹) در پژوهش خود به بررسی نقش آموزش‌های مبتنی بر تجربه تأکید کرده است. او نشان داده که آموزش‌های عملی و مبتنی بر تجربه می‌تواند موجب یادگیری بهتر و ماندگارتر شود. در این تحقیق، تأثیرات آموزش‌های عملی در ارتقاء توانمندی‌های شغلی و افزایش کارایی کارکنان در محیط‌های پیچیده بررسی شده است.

گوپتا و همکاران^{۱۹} (۱۹۹۹) به بررسی نقش آموزش‌های تخصصی در ارتقاء مهارت‌های فنی و حرفه‌ای پرداخته‌اند. آن‌ها در این تحقیق نشان داده‌اند که آموزش‌های فنی و تخصصی می‌تواند به افزایش کارایی کارکنان و توسعه مهارت‌های موردنیاز بازار کار کمک کند. نتایج این تحقیق حاکی از آن است که آموزش‌های تخصصی در حوزه‌های فنی نه‌تنها موجب افزایش کیفیت عملکرد می‌شود بلکه فرصت‌های شغلی جدید را برای کارکنان فراهم می‌آورد.

جانسون و همکاران^{۲۰} (۲۰۲۰) مهارت‌های بین‌فردی را به‌عنوان سومین عنصر مهم در یادگیری مشارکتی معرفی کرده‌اند و بر نقش کلیدی آن‌ها در توسعه مهارت‌های ارتباطی فرهنگیان تأکید کرده‌اند. در این راستا، آن‌ها به بررسی نقش مهارت‌های بین‌فردی در بهبود عملکرد گروهی و افزایش بهره‌وری گروه‌ها پرداخته‌اند. این مفهوم می‌تواند در طراحی دوره‌های آموزش ضمن خدمت فرهنگیان استان آذربایجان شرقی مورد استفاده قرار گیرد تا به بهبود تعاملات گروهی و تقویت مهارت‌های ارتباطی در محیط‌های آموزشی کمک کند.

سلیندر و استیگمار^{۲۱} (۲۰۲۳) در پژوهش خود تأکید دارند که دوره‌های آموزشی باید با تخصص معلمان مرتبط باشد تا اثربخشی بیشتری داشته باشد. این پژوهش نشان می‌دهد که ارتباط تخصصی میان آموزش‌ها و نیازهای معلمان می‌تواند به نتایج بهتری در زمینه بهبود عملکرد منجر شود.

پیشینه تحقیق نشان می‌دهد که نیازسنجی آموزشی ابزاری حیاتی در بهبود یادگیری و تغییر رفتار فرهنگیان است. مطالعات مختلف تأکید دارند که نیازسنجی دقیق می‌تواند به طراحی برنامه‌های

فصلنامه مطالعات رفتاری در مدیریت، دوره ۱۵، شماره ۴۰، زمستان ۱۴۰۳

آموزشی مؤثر منجر شود و مهارت‌ها و دانش معلمان را بهبود بخشد. این فرآیند نه تنها بر یادگیری فرهنگیان تأثیرگذار است، بلکه باعث تغییر رفتار حرفه‌ای آنان و ارتقای کیفیت آموزشی در مدارس می‌شود و همچنان نقشی کلیدی در توسعه حرفه‌ای معلمان و بهبود یادگیری آنها خواهد داشت.

روش‌شناسی تحقیق

این پژوهش با استفاده از رویکرد کیفی و در چارچوب پارادایم تفسیری طراحی شده است. پارادایم تفسیری بر تحلیل و تفسیر معانی پدیده‌ها و تجربیات انسانی تمرکز دارد و به پژوهشگر این امکان را می‌دهد تا از دیدگاه‌ها و تجربیات شرکت‌کنندگان، درک عمیق‌تر و کاربردی‌تری به دست آورد. هدف اصلی این تحقیق، تدوین یک الگوی نیازسنجی برای دوره‌های آموزش ضمن خدمت فرهنگیان استان آذربایجان شرقی است که دارای ماهیت کاربردی می‌باشد. با توجه به اینکه در زمان انجام مصاحبه‌ها، ابعاد و مؤلفه‌های دقیق نیازسنجی به‌طور کامل مشخص نبودند، از رویکرد استقرایی بهره‌گیری شد و سؤالات مصاحبه به‌صورت بازطراحی شدند تا بتوان موضوعات کلیدی را از دیدگاه کارشناسان کشف کرد.

جامعه آماری این مطالعه شامل خبرگان و متخصصان حوزه آموزش و پرورش است که دارای تجربه و تخصص مرتبط با آموزش ضمن خدمت فرهنگیان هستند. این گروه شامل اساتید دانشگاه، مدیران آموزشی و کارشناسان حوزه آموزش ضمن خدمت می‌باشند. نمونه‌گیری به‌صورت هدفمند انجام شده و شامل ۱۵ نفر از این خبرگان است. معیارهای انتخاب شامل حداقل چهار سال سابقه کاری مرتبط در حوزه آموزش و پرورش یا دانشگاه فرهنگیان، داشتن تحصیلات مرتبط و سن بالای ۳۵ سال بوده است. علاوه بر این، افرادی که تمایل به همکاری نداشتند یا مصاحبه‌هایشان ناقص بود، از پژوهش خارج شدند. هدف اولیه انجام مصاحبه با ۲۰ تا ۲۵ نفر از خبرگان بود، اما پس از انجام ۱۰ مصاحبه به اشباع نظری رسیدیم؛ به‌طوری‌که اطلاعات جدیدی به دست نیامد و داده‌ها به پایداری رسیدند، بنابراین فرآیند مصاحبه‌ها در این مرحله متوقف شد.

برای جمع‌آوری داده‌ها از مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته استفاده شد. این نوع مصاحبه به پژوهشگر اجازه می‌دهد تا علاوه بر پیگیری سؤالات اصلی، انعطاف لازم را برای بررسی موضوعات جدید و کشف جزئیات بیشتر داشته باشد. مصاحبه‌ها به‌صورت حضوری و تلفنی انجام شده و به‌صورت مکتوب و صوتی ضبط گردیدند. میانگین مدت‌زمان هر مصاحبه حدود ۴۰ دقیقه بود و این فرآیند تا زمانی که به اشباع نظری رسید ادامه یافت؛ یعنی زمانی که اطلاعات جدیدی از مصاحبه‌ها به دست نیامد.

برای تحلیل داده‌های کیفی از روش تحلیل تماتیک (Thematic Analysis) استفاده شد. این روش به پژوهشگر امکان می‌دهد تا الگوها و تم‌های اصلی را از میان داده‌های متنی استخراج و بررسی

الگویابی نیازسنجی دوره‌های آموزش ضمن خدمت در راستای.../مرسلی، علوی‌متین و ایرانزاده

کند. مراحل تحلیل شامل کدگذاری باز، کدگذاری محوری و کدگذاری انتخابی بود که در نهایت به شناسایی و دسته‌بندی مضامین اصلی منجر شد. در مرحله اول، داده‌ها به صورت کدگذاری باز پردازش شده و مفاهیم کلیدی استخراج شدند. سپس، کدهای مشابه در قالب دسته‌های محوری سازمان‌دهی شده و ارتباطات میان آن‌ها شناسایی گردید. در مرحله نهایی، تم‌های اصلی به صورت انتخابی استخراج و دسته‌بندی شدند که این امر به شناسایی و طبقه‌بندی ابعاد اصلی نیازهای آموزشی فرهنگیان کمک کرد. برای مدیریت و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار MAXQDA استفاده شد.

به منظور تضمین اعتبار و روایی یافته‌ها، از روش سه‌سویه‌سازی (Triangulation) بهره گرفته شد. در این روش، داده‌های جمع‌آوری شده از منابع و روش‌های مختلف، از جمله مصاحبه‌ها، تحلیل تماتیک و بررسی توسط متخصصین، با یکدیگر مقایسه شدند تا از دقت و جامعیت نتایج اطمینان حاصل شود. همچنین برای ارزیابی پایایی کدگذاری‌ها، از روش بازآزمون و توافق بین دو کدگذار استفاده شد. ضریب پایایی بالاتر از ۷۰ درصد نشان‌دهنده قابلیت اعتماد تحلیل‌های انجام شده است.

با اتخاذ این رویکردها، این پژوهش توانسته است الگویی جامع و معتبر برای نیازسنجی دوره‌های آموزش ضمن خدمت فرهنگیان ارائه دهد که از طریق تحلیل تماتیک و تکنیک‌های متعدد اعتبارسنجی، به غنای نتایج افزوده و به درک بهتر نیازهای آموزشی فرهنگیان کمک کرده است.

جدول ۱- مشخصات مصاحبه‌شوندگان

ردیف	سمت	رشته تحصیلی و تحصیلات و	ویژگی	حوزه فعالیت	مدت مصاحبه (دقیقه)
۱	مسئول آموزش ضمن خدمت وزارت کشور	دکتری	تدریس در دانشگاه، مسئول برگزاری آموزش‌های فرهنگیان	اجرایی، دانشگاهی	۲۵
۲	استاد دانشگاه	دکتری مدیریت دولتی	تدریس در دانشگاه، مسئول پژوهش‌ها، برگزاری آموزش‌ها	اجرایی، دانشگاهی	۵۰
۳	استاد دانشگاه	مدیریت آموزشی	مسئول پژوهش‌ها، تعلیم و تربیت، مدرس آموزش‌ها	اجرایی، دانشگاهی	۲۰
۴	استاد دانشگاه	مدیریت آموزشی	رئیس دانشگاه، مدرس آموزش‌ها، سابقه فرهنگی	اجرایی، دانشگاهی	۲۰
۵	مدیر منابع انسانی	فوق لیسانس	سابقه خدمت در بخش‌های مختلف منابع انسانی	اجرایی	۴۰
۶	مسئول آموزش ضمن خدمت استان	فوق لیسانس	مسئول آموزش ضمن خدمت استان، رابط دانشگاه فرهنگیان	اجرایی، دانشگاهی	۲۵

فصلنامه مطالعات رفتاری در مدیریت، دوره ۱۵، شماره ۴۰، زمستان ۱۴۰۳

۷	مسئول آموزش ضمن خدمت نواحی	دکتری و فوق لیسانس	مسئول آموزش نواحی پنجگانه تبریز	اجرایی، دانشگاهی	۵	۱۰۰
۸	مدیر مدرسه	دکتری	مدیر مدرسه تیزهوشان، مجری آموزش‌ها	اجرایی	۵	۱۰۰
جمع‌بندی						
					۱۵	۳۸۰

یافته‌های تحقیق

پژوهش حاضر باهدف نیازسنجی آموزشی دوره‌های آموزش ضمن خدمت برای فرهنگیان استان آذربایجان شرقی و شناسایی اولویت‌های کلیدی در راستای تقویت یادگیری و تغییر رفتار آنان انجام شده است. این تحقیق بر آن است که ابعاد و مؤلفه‌های مؤثر در فرآیند آموزش‌های ضمن خدمت را شناسایی کرده و مسیرهایی را برای بهبود اثربخشی این دوره‌ها در جهت ارتقاء کیفیت یادگیری و تغییر رفتار فرهنگیان پیشنهاد دهد.

داده‌ها از طریق مصاحبه‌های عمیق با فرهنگیان و مسئولان آموزش گردآوری شد و سپس با استفاده از روش تحلیل مضمون، در قالب مضامین پایه، مضامین سازمان‌دهنده و مضامین فراگیر مورد تحلیل قرار گرفتند. این تحلیل درنهایت منجر به شناسایی ۹ بعد اصلی و چندین مؤلفه مرتبط با هر بُعد شد که به‌طور مستقیم بر یادگیری و تغییر رفتار فرهنگیان تأثیرگذارند. فرآیند تحلیل داده‌ها شامل چند مرحله اساسی بود که به شرح زیر ارائه می‌شود:

در مرحله اول، محقق با چندین بار بازخوانی داده‌ها و آشنایی با مصاحبه‌های ضبط‌شده، کدهای اولیه استخراج کرد. این کدها که بر اساس اهمیت و محتوای مصاحبه‌ها دسته‌بندی شدند، شامل واژگان و عباراتی بودند که نمایانگر نیازها، اولویت‌ها و چالش‌های اصلی فرهنگیان در زمینه یادگیری و تغییر رفتار بودند.

جدول ۲- نمونه‌ای از کدگذاری اولیه و مضامین پایه استخراج‌شده از مصاحبه‌ها

ردیف	کد مصاحبه‌شونده	متن مصاحبه	مضامین پایه
۱	۱	چالش‌هایی که فرهنگیان با آن مواجه هستند شامل عدم به‌روزرسانی قوانین و مقررات، نیاز به ارتقاء مهارت‌های روان‌شناختی و تربیتی و مشکلات مدیریتی و آموزشی است.	شناخت نظام‌های آموزشی و تاریخچه آموزش و پرورش
۲	۱	آموزش‌های لازم باید شامل مباحثی همچون مدیریت کلاس، فناوری‌های آموزشی، مهارت‌های ارتباطی و مشاوره و مهارت‌های اخلاقی و اجتماعی باشد.	مهارت‌های تدریس و طراحی آموزشی

الگویابی نیازسنجی دوره‌های آموزش ضمن خدمت در راستای.../مرسلی، علوی‌متین و ایرانزاده

۳	۱	روش‌های پیشنهادی شامل استفاده از تکنولوژی‌های نوین در آموزش، برگزاری کارگاه‌های تعاملی و استفاده از تجربیات عملی است.	توسعه حرفه‌ای و به‌روزرسانی دانش تخصصی و عمومی
---	---	---	--

پس از کدگذاری اولیه، این کدها به دسته‌بندی‌های کلی تری، موسوم به مضامین پایه، سازمان‌دهی شدند. این مرحله به شفاف‌سازی موضوعات و ایجاد طبقات اساسی کمک کرد. در این بخش، کدهایی با معنای مشترک و مرتبط در یک دسته قرار گرفته و به یک مضمون پایه تعلق گرفتند. نمونه‌ای از سازمان‌دهی مضامین پایه به دسته‌های اصلی در جدول ۲ ارائه شده است.

جدول ۳- سازمان‌دهی مضامین پایه به تم‌های فرعی و اصلی

ردیف	تم اصلی	تم فرعی	مضامین پایه
۱	بعد اداری و مالی	آشنایی با مسائل گزینش و حراست	بررسی و تحلیل کارآمدی و فرایند گزینش
۲	بعد روان‌شناختی	شناخت تفاوت‌های فردی	ارزیابی تأثیر علایق بر انتخاب‌های تحصیلی
۳	بعد آموزشی و فرهنگی	رسانه و فناوری‌های آموزشی	ارزیابی مهارت‌های استفاده از فناوری در تدریس
۴	بعد تربیتی و پرورشی	فلسفه تعلیم و تربیت	بررسی اصول فلسفه تعلیم و تربیت

پس از ایجاد مضامین پایه، مرحله بعدی شناسایی و ترکیب مضامین مشابه برای ایجاد طبقات و تم‌های فرعی بود. این مرحله منجر به تجمیع مضامین مرتبط در قالب طبقات اصلی و مضامین سازمان‌دهنده شد که به‌طور خاص به ابعاد مختلف یادگیری و تغییر رفتار فرهنگیان اشاره داشت. پس از شناسایی این طبقات و تم‌ها، تمامی مضامین استخراج‌شده با داده‌های اصلی مصاحبه‌ها مقایسه و بازبینی شدند تا انسجام و صحت مضامین نهایی تضمین شود. (جدول شماره ۳)

در این مرحله، به‌منظور تقویت ساختار و ارتباط منطقی میان مضامین، برخی از مضامین برای حفظ انسجام و تطابق بیشتر با اهداف پژوهش، ترکیب یا تفکیک شدند. این کار به شفاف‌تر شدن ارتباط میان نیازهای آموزشی و نیازهای مرتبط با یادگیری و تغییر رفتار کمک کرد.

در مرحله نهایی تحلیل، مضامین اصلی و نهایی تعریف و نام‌گذاری شدند تا ابعاد کلیدی نیازهای آموزشی فرهنگیان به‌طور واضح و دقیق منعکس شوند. این مضامین نهایی در قالب یک جدول سازمان‌دهی شده ارائه گردید و به‌عنوان چارچوبی جامع از نیازهای آموزشی و حرفه‌ای فرهنگیان در راستای یادگیری و تغییر رفتار آنان معرفی شد.

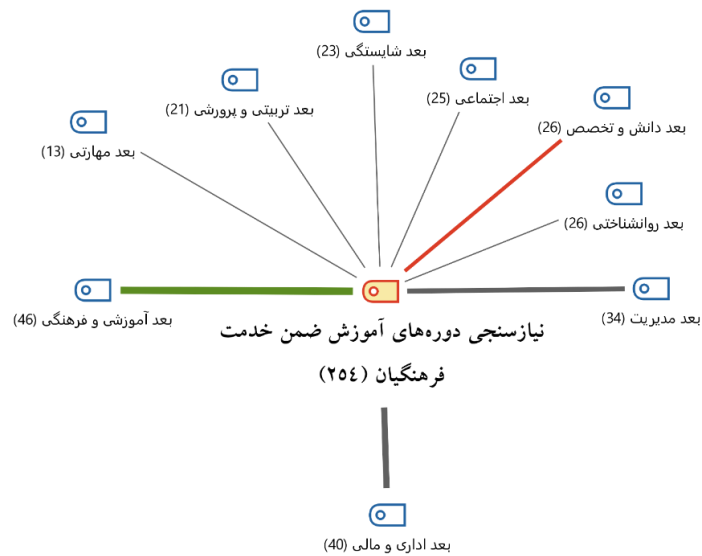
فصلنامه مطالعات رفتاری در مدیریت، دوره ۱۵، شماره ۴۰، زمستان ۱۴۰۳

جدول ۴- ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های نهایی استخراج‌شده از مصاحبه‌ها

ردیف	بعد	مؤلفه	شاخص‌های مرتبط
۱	مدیریت و رهبری	توانمندی در قوانین و مکاتبات	آشنایی با مقررات اداری جمهوری اسلامی ایران، بیان مسائل اداری
۲	بعد مهارتی	دانش تخصصی و اصول تحقیق و پژوهش	توسعه حرفه‌ای و به‌روزرسانی دانش تخصصی و عمومی
۳	بعد اجتماعی	آموزش‌های دینی و اخلاقی	تأثیر آموزه‌های دینی، تحلیل اخلاق اسلامی در آموزش
۴	بعد اداری و مالی	آشنایی با قوانین و مکاتبات اداری	کارآمدی آیین‌نامه‌ها در مدیریت پرسنل، آگاهی از قوانین مالی و مالیاتی
۵	بعد روان‌شناختی	شناخت تفاوت‌های فردی و استعدادسنجی	توانایی مدیریت تفاوت‌های فردی، روش‌های آموزشی برای کودکان استثنایی
۶	بعد دانش و تخصص	روش‌های تدریس و کیفیت‌بخشی آموزشی	آشنایی با روش‌های تدریس دروس تخصصی، مدیریت مشکلات انضباطی

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر به‌منظور شفاف‌سازی روابط میان مضامین و تأثیرات متقابل آن‌ها، نقشه استراتژی ساده‌ای از توزیع و تعامل مضامین فراگیر ارائه می‌دهد. این نقشه به‌وضوح نشان می‌دهد که چگونه ابعاد مختلف نیازهای آموزشی و حرفه‌ای فرهنگیان، به‌ویژه در زمینه‌های روان‌شناختی و کیفیت تدریس، بر یکدیگر تأثیر می‌گذارند و در نهایت به یادگیری و تغییر رفتار فرهنگیان کمک می‌کنند.

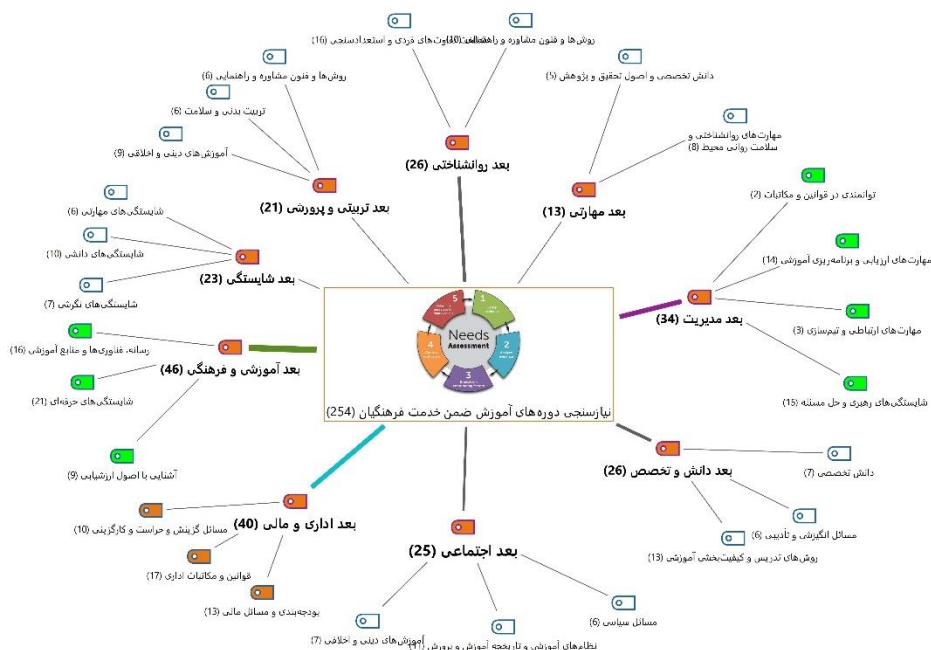


شکل ۱- ابعاد نیازسنجی، منبع: یافته‌های پژوهشگر

الگویابی نیازسنجی دوره‌های آموزش ضمن خدمت در راستای.../مرسلی، علوی‌متین و ایرانزاده

با توجه به اینکه ۲۵۷ مضمون پایه به ۷۶ مضمون نهایی سازمان‌دهی شده و در نهایت این مضامین در ۹ بعد فراگیر خلاصه گردیده‌اند (همان‌طور که در شکل ۱ نشان داده شده است)، نیازهای آموزشی و حرفه‌ای فرهنگیان در حوزه‌های مختلف، به‌ویژه در زمینه‌های مدیریت و رهبری، مسائل روان‌شناختی و دانش تخصصی، پراکنده و متنوع هستند. این یافته‌ها می‌توانند مبنای مفیدی برای طراحی و برنامه‌ریزی دوره‌های آموزشی هدفمند و اثربخش برای فرهنگیان فراهم کنند.

تحقیق حاضر باهدف شناسایی نیازهای آموزشی فرهنگیان استان آذربایجان شرقی جهت تغییر رفتار و آموزش‌های یاددهی و یادگیری، از تحلیل مضامین استخراج‌شده در قالب ۹ بعد کلیدی بهره گرفته است. این ابعاد شامل "آموزشی و فرهنگی"، "اداری و مالی"، "مدیریتی"، "روان‌شناختی"، "دانش و تخصص"، "اجتماعی"، "شایستگی"، "تربیتی و پرورشی" و "مهارتی" هستند. هر بعد بر اساس کدهایی که از مصاحبه‌ها استخراج شده، درصدی از کل داده‌ها را به خود اختصاص داده و نشان‌دهنده اولویت و اهمیت موضوعات مطرح‌شده توسط فرهنگیان است. (شکل ۲)



شکل ۲- فراوانی تکرار ابعاد نیازسنجی آموزشی در مصاحبه‌ها با استفاده از نرم‌افزار مکس کیودا،

منبع: یافته‌های پژوهشگر

بعد آموزشی و فرهنگی

بعد آموزشی و فرهنگی بیشترین اهمیت را در این نیازسنجی دارد و به‌طور ویژه به ارتقای کیفیت تدریس، بهبود روش‌های آموزشی و تلفیق مسائل فرهنگی در برنامه‌های آموزشی مربوط می‌شود. این بعد نمایانگر اولویت اصلی فرهنگیان در راستای یادگیری مؤثر و تغییر رفتار آموزشی است. در این زمینه، ۴۶ کد استخراج شده که معادل ۱۸,۱۱٪ از کل داده‌ها را تشکیل می‌دهد. فرهنگیان در این بعد به دنبال بهبود مهارت‌های تدریس و ارائه محتوای آموزشی جذاب و متنوع هستند تا فرآیند یادگیری را در محیط‌های آموزشی بهینه کنند و از این طریق رفتارهای یادگیری‌شان را بهبود دهند. این موضوع نه تنها بر افزایش کیفیت تدریس تأثیر دارد بلکه به‌طور مستقیم بر توانمندسازی فرهنگیان برای تغییر رفتار آموزشی خود در جهت افزایش انگیزه و مشارکت دانش‌آموزان نیز کمک می‌کند.

بعد اداری و مالی

بعد اداری و مالی به چالش‌های مرتبط با مدیریت منابع مالی و رعایت قوانین اداری اشاره دارد و برای فرهنگیان از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. این بعد نمایانگر نیاز به آموزش‌های مرتبط با مدیریت بودجه، آشنایی با قوانین اداری و بهینه‌سازی منابع مالی است. در این زمینه، ۴۰ کد استخراج شده که معادل ۱۵,۷۵٪ از کل داده‌ها را تشکیل می‌دهد. فرهنگیان به‌ویژه در تلاش هستند تا با دریافت آموزش‌های مربوط به مدیریت منابع و بهبود فرآیندهای اداری، توانمندی‌های خود را در راستای افزایش بهره‌وری مدارس و ارتقاء کیفیت خدمات آموزشی بهبود بخشند. این آموزش‌ها می‌تواند به یادگیری مؤثر در حوزه‌های مدیریتی و تغییر رفتار حرفه‌ای فرهنگیان کمک کند و در نهایت بر کیفیت آموزشی و کارایی مدرسه‌ها تأثیرگذار باشد.

بعد مدیریت

بعد مدیریت به شایستگی‌ها و توانایی‌های رهبری فرهنگیان در محیط‌های آموزشی اشاره دارد و به همین دلیل از اهمیت زیادی برخوردار است. این بعد نشان‌دهنده نیاز به آموزش‌های مدیریتی و مهارت‌های رهبری است که می‌تواند به یادگیری مؤثر و تغییر رفتار فرهنگیان در فرآیندهای مدیریتی و رهبری کمک کند. تعداد ۳۴ کد به این بعد اختصاص داده شده که معادل ۱۳,۳۹٪ از کل داده‌ها را تشکیل می‌دهد. این داده‌ها بر اهمیت توانایی‌های مدیریتی، تصمیم‌گیری‌های مؤثر و هدایت فرهنگیان در جهت بهبود کیفیت و اثربخشی فرآیندهای آموزشی تأکید دارند. همچنین، این بعد به نقش حیاتی مدیران آموزشی در ایجاد محیطی پایدار و توانمند برای یادگیری اشاره می‌کند، به‌طوری‌که مدیران

الگویابی نیازسنجی دوره‌های آموزش ضمن خدمت در راستای.../مرسلی، علوی‌متین و ابرانزاده

بتوانند با بهره‌گیری از مهارت‌های رهبری خود، فرهنگ یادگیری مستمر را در مدارس ترویج داده و تغییر رفتار مثبت در فرهنگیان و دانش‌آموزان ایجاد کنند.

بعد روان‌شناختی

بعد روان‌شناختی به مسائل مرتبط با سلامت روان فرهنگیان و دانش‌آموزان و همچنین حمایت‌های مشاوره‌ای در محیط‌های آموزشی می‌پردازد. این بعد شامل مهارت‌های لازم برای بهبود سلامت روان و شناخت تفاوت‌های فردی میان دانش‌آموزان و فرهنگیان است. با توجه به اینکه این نیاز با ۲۶ کد استخراج شده که معادل ۱۰,۲۴٪ از کل داده‌ها است، نشان‌دهنده جایگاه مهم و حیاتی این بعد در پژوهش می‌باشد. فرهنگیان به‌ویژه به مهارت‌های روان‌شناختی نیاز دارند تا بتوانند مسائل عاطفی و روانی دانش‌آموزان را مدیریت کنند و این امر می‌تواند به یادگیری مؤثر و تغییر رفتار آموزشی در مدارس کمک کند. آموزش‌های روان‌شناختی به فرهنگیان این توانایی را می‌دهد که از طریق شناسایی و مدیریت مسائل روانی، فضای آموزشی سالم‌تری ایجاد کرده و به تغییر رفتار مثبت دانش‌آموزان و همچنین ارتقاء کیفیت تدریس خود بپردازند.

بعد دانش و تخصص

بعد دانش و تخصص بر اهمیت دانش تخصصی و به‌روز بودن فرهنگیان در زمینه موضوعات درسی و تخصصی تأکید دارد. این بعد با ۲۶ کد که معادل ۱۰,۲۴٪ از کل داده‌ها است، نشان‌دهنده نیاز ضروری فرهنگیان به ارتقای دانش تخصصی و توانمندی‌های حرفه‌ای در راستای بهبود کیفیت یادگیری است. فرهنگیان به‌ویژه به آشنایی با روش‌های تدریس نوین، استفاده از ابزارهای آموزشی جدید و به‌کارگیری روش‌های آموزشی پیشرفته نیاز دارند تا بتوانند یادگیری مؤثر را در کلاس‌های درس ایجاد کرده و رفتارهای آموزشی خود را بهبود بخشند. این نیازها، فرهنگیان را قادر می‌سازند تا در فرآیند تدریس و یادگیری، به روز و هماهنگ با تغییرات علمی و فناوری باشند و بدین ترتیب بر کیفیت تدریس و تغییر رفتار یادگیری در محیط‌های آموزشی تأثیرگذار باشند.

بعد اجتماعی

بعد اجتماعی به نیاز فرهنگیان به مهارت‌های اجتماعی و ارتباطات مؤثر در محیط‌های آموزشی اشاره دارد. این بعد با ۲۳ کد که معادل ۹,۰۶٪ از کل داده‌ها است، نشان‌دهنده اهمیت تعاملات اجتماعی مؤثر در فرآیند یادگیری است. فرهنگیان به‌ویژه نیازمند مهارت‌های ارتباطی هستند تا بتوانند ارتباطات مؤثری با دانش‌آموزان و همکاران خود برقرار کنند و در نتیجه تعاملات اجتماعی مطلوب در

فصلنامه مطالعات رفتاری در مدیریت، دوره ۱۵، شماره ۴۰، زمستان ۱۴۰۳

محیط آموزشی ایجاد نمایند. این مهارت‌ها نه تنها به یادگیری مؤثر در کلاس درس کمک می‌کند، بلکه می‌تواند به تغییر رفتار فرهنگیان و دانش‌آموزان در جهت ارتقاء همکاری و هم‌افزایی در محیط‌های آموزشی منجر شود

. بعد شایستگی

بعد شایستگی به شایستگی‌های حرفه‌ای و فردی فرهنگیان اشاره دارد و بر مهارت‌های لازم برای مدیریت خود، ارتباطات حرفه‌ای و کار تیمی تأکید می‌کند. این بعد با ۲۳ کد که معادل ۹,۰۶٪ از کل داده‌ها است، نیاز به تقویت شایستگی‌های فردی و حرفه‌ای فرهنگیان را برای اجرای بهتر وظایف آموزشی مطرح می‌کند. در این زمینه، فرهنگیان به‌ویژه به مهارت‌هایی نیاز دارند که بتوانند در کنار یادگیری مؤثر، تغییر رفتار خود را در جهت بهبود تعاملات حرفه‌ای و تیمی در محیط‌های آموزشی انجام دهند. این مهارت‌ها نه تنها در ارتقاء کیفیت تدریس و مدیریت کلاس درس مؤثر هستند، بلکه به آن‌ها کمک می‌کنند تا در نقش‌های مختلف آموزشی و حرفه‌ای خود به‌طور کارآمدتری عمل کنند و محیط یادگیری مثبت‌تری را ایجاد نمایند.

بعد تربیتی و پرورشی

بعد تربیتی و پرورشی به مسائل مرتبط با تربیت‌بدنی، سلامت و مشاوره دانش‌آموزان در محیط‌های آموزشی پرداخته و بر اهمیت توجه به سلامت جسمی و روحی دانش‌آموزان تأکید دارد. این بعد با ۲۱ کد که معادل ۸,۲۷٪ از کل داده‌ها است، نیاز به تقویت برنامه‌های تربیتی و پرورشی را در راستای یادگیری مؤثر و تغییر رفتار دانش‌آموزان مطرح می‌کند. فرهنگیان به‌ویژه به مهارت‌هایی نیاز دارند تا بتوانند در کنار تدریس علمی، به ارتقاء سلامت جسمی و روانی دانش‌آموزان نیز توجه کنند و با اجرای برنامه‌های تربیتی مناسب، زمینه‌ای برای یادگیری بهتر و تغییر رفتار مثبت در دانش‌آموزان ایجاد کنند. این بعد نقش حیاتی در شکل‌دهی به محیط آموزشی سالم و ارتقاء کیفیت فرآیند یادگیری دارد و به فرهنگیان کمک می‌کند تا به‌طور مؤثری در زمینه‌های تربیتی و پرورشی وارد عمل شوند.

بعد مهارتی

بعد مهارتی کمترین میزان اهمیت را در این پژوهش به خود اختصاص داده و بیشتر بر مهارت‌های عملی و حرفه‌ای فرهنگیان متمرکز است. این بعد با ۱۳ کد که معادل ۵,۱۲٪ از کل داده‌ها است، نیاز فرهنگیان به بهبود مهارت‌های عملی را نشان می‌دهد. موضوعات مطرح‌شده در این بخش شامل مدیریت کلاس، استفاده از فناوری آموزشی و بهره‌گیری از تکنیک‌های تدریس مؤثر است. فرهنگیان به

الگویابی نیازسنجی دوره‌های آموزش ضمن خدمت در راستای.../مرسلی، علوی‌متین و ابرازاده

این مهارت‌ها نیاز دارند تا بتوانند یادگیری مؤثر را در کلاس‌های درس ایجاد کرده و رفتار آموزشی خود را بهبود بخشند. این مهارت‌ها نه تنها بر کیفیت تدریس تأثیر دارند، بلکه موجب تغییر رفتار فرهنگیان در استفاده از ابزارها و تکنیک‌های نوین در تدریس خواهند شد و به ایجاد محیط یادگیری فعال و جذاب کمک می‌کنند.

جمع‌بندی و تحلیل نهایی

بر اساس یافته‌های این پژوهش، بعد آموزشی و فرهنگی (۴۶ مورد، ۱۱،۱۸٪) و بعد اداری و مالی (۴۰ مورد، ۷۵،۱۵٪) بالاترین اولویت‌ها را در نیازسنجی آموزش ضمن خدمت فرهنگیان به خود اختصاص داده‌اند. این ابعاد، بیشترین تأکید را بر یادگیری مؤثر و تغییر رفتار آموزشی فرهنگیان دارند، به‌گونه‌ای که ارتقای مهارت‌های تدریس و بهبود روش‌های مدیریتی و اداری از نظر فرهنگیان، اهمیت ویژه‌ای دارد. در مقابل، بعد مهارتی (۱۳ مورد، ۱۲،۵٪) کمترین میزان اهمیت را در این نیازسنجی دارد که نشان‌دهنده نیاز به تقویت مهارت‌های عملی و حرفه‌ای فرهنگیان در راستای بهبود تدریس و مدیریت کلاس است.

این درصدها که بر اساس تحلیل دقیق داده‌ها استخراج شده‌اند، به‌طور مؤثری نیازهای اصلی و اولویت‌های آموزشی فرهنگیان را در برنامه‌های آموزش ضمن خدمت روشن می‌سازند. فرهنگیان، به‌ویژه در ابعاد آموزشی و فرهنگی، به دنبال ارتقای یادگیری مؤثر و تغییر رفتار خود در راستای بهبود کیفیت تدریس و همچنین بهبود شرایط اداری و مالی هستند. این یافته‌ها می‌توانند مبنای طراحی و برنامه‌ریزی دوره‌های آموزشی هدفمند و اثربخش برای فرهنگیان قرار گیرند.

الگوی پیشنهادی برای نیازسنجی

الگوی پیشنهادی این تحقیق در شکل ۱ به‌طور بصری تمامی ابعاد شناسایی شده را نمایش می‌دهد، به‌طوری‌که هر یک از ابعاد اصلی و مؤلفه‌های مرتبط با آن‌ها به‌طور واضح و قابل فهم در یک مدل جامع قرار گرفته است. این مدل به‌عنوان یک چارچوب عملی می‌تواند در طراحی و بهبود دوره‌های آموزش ضمن خدمت فرهنگیان مورد استفاده قرار گیرد و به‌ویژه در برنامه‌ریزی برای سایر مناطق نیز کاربرد فراوانی خواهد داشت.



شکل ۳- الگوی پیشنهادی برای نیازسنجی، منبع: یافته‌های پژوهشگر

این الگو که بر اساس تحلیل کیفی و فراوانی موضوعات مختلف طراحی شده است، به‌عنوان یک راهکار جامع و اثربخش برای ارتقای کیفیت آموزش ضمن خدمت فرهنگیان معرفی می‌شود. هدف از این الگو بهبود عملکرد آموزشی و افزایش رضایت شغلی فرهنگیان است. با توجه به تمرکز آن بر یادگیری مؤثر و تغییر رفتار فرهنگیان، این مدل می‌تواند به‌عنوان ابزاری کارآمد در جهت توسعه مهارت‌های تدریس، مدیریت کلاس و تعاملات حرفه‌ای فرهنگیان عمل کند و به شکل‌گیری محیط‌های آموزشی با کیفیت بالا منجر شود.

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

پژوهش حاضر باهدف ارائه الگویی جامع برای نیازسنجی آموزشی فرهنگیان طراحی شده است که شامل ابعاد دانش و تخصص، شایستگی، مهارتی، مدیریتی و رهبری، آموزشی و فرهنگی، اجتماعی، اداری و مالی، تربیتی و پرورشی و روان‌شناختی است. در ادامه، مقایسه‌ی این ابعاد با مطالعات داخلی و خارجی مختلف به‌منظور شناسایی همخوانی‌ها و مغایرت‌ها آورده شده است

الگویابی نیازسنجی دوره‌های آموزش ضمن خدمت در راستای.../مرسلی، علوی‌متین و ابرانزاده

بعد اداری و مالی

مطالعات متعددی بر اهمیت آموزش‌های اداری و مالی به‌منظور توسعه عملکرد کارکنان تأکید دارند. مرادی سروستانی و زارعی (۱۳۹۶) در پژوهشی به بررسی نیازهای آموزشی کارکنان آموزش و پرورش پرداخته و آموزش‌های اداری و مالی را به‌عنوان ابزاری برای بهبود عملکرد سازمانی مطرح کرده‌اند که با بعد اداری و مالی الگوی ما همخوانی دارد. همچنین، حاجی‌پور (۱۳۹۸) بر اهمیت برنامه‌ریزی آموزشی و ارتقای مهارت‌های مالی کارکنان تأکید دارد که با بعد اداری و مالی در الگوی پیشنهادی ما سازگار است. پژوهش فتحی واحدی کیاسری (۱۳۹۶) نیز نقش برنامه‌ریزی دقیق و تخصیص منابع در بهبود کارایی سازمان‌ها را مورد بررسی قرار داده‌اند که این یافته‌ها بر اهمیت شناسایی نیازهای مالی و اداری تأکید دارند. در بخش بین‌المللی، پژوهش دالکی و هلمر (۱۹۵۰) که تکنیک دلفی را برای جمع‌آوری نظرات گروهی معرفی می‌کند، به نیاز به تصمیم‌گیری‌های اداری و مالی اشاره دارد که با بعد اداری الگوی ما مرتبط است. مطالعه میلر (۱۹۹۲) نیز نشان داده است که مهارت‌های مالی و ارتباطی برای بهبود کارایی کارکنان در سازمان‌ها ضروری است

بعد دانش و تخصص

یافته‌های متعددی نشان می‌دهند که توسعه دانش و تخصص کارکنان در بهبود عملکرد سازمانی نقشی کلیدی دارد. شهلائی باقری و همکاران (۱۳۹۵) به بررسی اهمیت آموزش‌های تکنولوژیکی برای معلمان پرداخته‌اند و نشان داده‌اند که معلمان تربیت‌بدنی نیازمند آموزش‌های مستمر در زمینه فناوری اطلاعات هستند که این یافته‌ها با بعد دانش و تخصص در الگوی ما همخوانی دارد. ایزدی (۱۳۹۶) نیازهای آموزشی معلمان تربیت‌بدنی را در حوزه‌های مدیریت و شایستگی‌های تخصصی بررسی کرده و تأکید کرده است که برای تقویت تخصص معلمان، این آموزش‌ها ضروری هستند. پژوهش‌های عابدی و همکاران (۱۳۹۶) به اهمیت مدیریت کلاس و زمان و مهارت‌های تدریسی اعضای هیئت‌علمی پرداخته‌اند که نشان‌دهنده نقش توسعه تخصصی معلمان است. در سطح بین‌المللی، میلر (۱۹۹۲) مهارت‌های تخصصی را به‌عنوان یکی از نیازهای اصلی آموزشی معرفی کرده که با بعد دانش در الگوی ما تطابق دارد. همچنین، پژوهش دالکی و هلمر (۱۹۵۰) بر تأثیر آموزش‌های تخصصی و ارتباطی بر توانمندی کارکنان اشاره کرده است.

بعد شایستگی

در رابطه با بعد شایستگی، پژوهش‌های داخلی و خارجی تأکید کرده‌اند که توسعه شایستگی‌های

فصلنامه مطالعات رفتاری در مدیریت، دوره ۱۵، شماره ۴۰، زمستان ۱۴۰۳

فردی و سازمانی از عوامل اصلی در بهبود عملکرد شغلی فرهنگیان است. حاجیلو و همکاران (۱۳۹۸) با تأکید بر نیازسنجی آموزشی کارکنان نشان داده‌اند که شناسایی دقیق نیازها می‌تواند به بهبود شایستگی‌های فردی و حرفه‌ای منجر شود. طهماسبی و عباسی (۱۳۹۷) نیز به بررسی نیازهای آموزشی مدیران مدارس پرداخته‌اند و تأکید دارند که این آموزش‌ها باید منجر به توسعه شایستگی‌های مدیریتی و نظارتی شود. پژوهش رحمانی بروجی و رستگار (۱۴۰۱) نیز نشان داده که کارگاه‌های آموزشی می‌توانند شایستگی‌های معلمان را در مدیریت کلاس تقویت کنند. پژوهش سیمپسون ۲۲ (۲۰۲۴) تأکید می‌کند که ایجاد محیط‌های یادگیری هوشمند به توسعه شایستگی‌ها و توانمندی‌های فردی کارکنان کمک می‌کند.

بعد مهارتی

مطالعاتی چون پژوهش اسلامی و همکاران (۱۴۰۳) نشان داده‌اند که معلمان تربیت‌بدنی نیازمند آموزش‌های مداوم در زمینه دانش‌های مهارتی هستند که این موضوع با بعد مهارتی الگوی ما مطابقت دارد. پژوهش محمدی و همکاران (۱۳۹۵) نیز نشان داده است که تقویت مهارت‌های حرفه‌ای و تدریسی معلمان تأثیر بسزایی بر بهبود یادگیری دانش‌آموزان دارد. پژوهش عابدی و همکاران (۱۳۹۶) نیز بر آموزش‌های مهارتی به‌عنوان یکی از نیازهای کلیدی اعضای هیئت‌علمی تأکید دارند. در سطح بین‌المللی، نیز نشان داده است که دوره‌های آموزش ضمن خدمت برای تقویت مهارت‌های معلمان مؤثر است و این یافته با بعد مهارتی الگوی ما همسو است. میلر (۱۹۹۲) با تقسیم نیازهای مهارتی به روابط انسانی و ابزارهای تخصصی، اهمیت این بعد را نشان داده است. همچنین، پژوهش پارک و چوی (۲۰۲۳) بر اهمیت آموزش‌های تیمی در تقویت مهارت‌های ارتباطی تأکید دارند که با بعد مهارتی الگوی ما هماهنگ است.

بعد آموزشی و فرهنگی

پژوهش‌های مختلفی نشان می‌دهند که توسعه آموزش‌های فرهنگی و تخصصی در افزایش عملکرد و انگیزه کارکنان تأثیرگذار است. فتحی و اجارگاه (۱۳۹۸) و واحدی کیاسری (۱۳۹۶) به اهمیت نیازسنجی در تنظیم برنامه‌های آموزشی تأکید دارند. همچنین، پژوهش حاجی مهدی و سبحانی‌نژاد (۱۴۰۳) بر نیاز معلمان به آموزش‌های تربیتی تأکید دارد که با بعد آموزشی و فرهنگی الگوی ما تطابق دارد. پژوهش کلباسی و همکاران (۱۳۹۹) نیز اهمیت آموزش‌های فرهنگی و پرورشی را برای معلمان درک کرده و آن را برای توسعه حرفه‌ای آنان ضروری می‌داند. در بخش پژوهش‌های خارجی، پژوهش رابینز ۲۳ (۲۰۰۵) آموزش‌های ضمن خدمت را ابزاری برای توسعه منابع انسانی معرفی می‌کند که با

الگویابی نیازسنجی دوره‌های آموزش ضمن خدمت در راستای.../مرسلی، علوی‌متین و ابرازاده

بعد فرهنگی و آموزشی الگوی ما همسو است. پژوهش واتکینز و همکاران (۲۰۱۲) بر ارزیابی نیازهای آموزشی در بهبود کیفیت یادگیری تأکید دارد.

بعد اجتماعی

مطالعات مختلف به اهمیت مهارت‌های اجتماعی و تأثیر آن بر عملکرد کارکنان اشاره دارند. مرادی سروسناتی و زارعی (۱۳۹۶) به اهمیت توسعه روابط اجتماعی و بهبود تعاملات در آموزش و پرورش پرداخته‌اند که این موضوع با بعد اجتماعی الگوی ما همخوانی دارد. پژوهش ایزدی (۱۳۹۶) نیز نشان می‌دهد که آموزش‌های اجتماعی برای معلمان ضروری است. در همین راستا، پژوهش کلباسی و همکاران (۱۳۹۹) نیز اهمیت هوش اجتماعی و تعاملات گروهی را در آموزش معلمان تأیید کرده‌اند. پژوهش‌های بین‌المللی همچون پارک و چوی (۲۰۲۳) بر اهمیت آموزش‌های تیمی و مهارت‌های همکاری تأکید دارند.

بعد تربیتی و پرورشی

پژوهش حاجی‌پور (۱۳۹۸) بر اهمیت آموزش‌های تربیتی در توسعه مهارت‌های معلمان تأکید کرده و این نتیجه با بعد تربیتی الگوی ما همخوانی دارد. پژوهش عظیمی (۱۳۹۸) بر بهبود نگرش‌های حرفه‌ای معلمان استثنائی تأکید دارد و نشان می‌دهد که برنامه‌های تربیتی و پرورشی می‌تواند کیفیت آموزش را ارتقا دهد. پژوهش کلباسی و همکاران (۱۳۹۹) نیز آموزش‌های تربیتی و پرورشی را برای معلمان ضروری دانسته است. در سطح بین‌المللی، پژوهش رابینز (۲۰۰۵) تأثیر آموزش‌های تربیتی را در توسعه شایستگی‌های پرورشی نشان می‌دهد. پژوهش سنیزانا (۲۰۱۰) بر توسعه حرفه‌ای مستمر معلمان تأکید دارد که با بعد تربیتی الگوی ما سازگار است.

بعد مدیریتی و رهبری

طهماسبی و عباسی (۱۳۹۷) در پژوهش خود بر اهمیت آموزش‌های مدیریتی تأکید دارند و نشان داده‌اند که این آموزش‌ها به بهبود عملکرد مدیران مدارس کمک می‌کند. پژوهش حاجیلو و همکاران (۱۳۹۸) نیز بر نیاز مدیران به مهارت‌های مدیریتی تأکید کرده‌اند. پژوهش ایزدی (۱۳۹۶) اهمیت آموزش‌های مدیریتی و رهبری را در بهبود مدیریت کلاس‌ها مورد بررسی قرار داده است. پژوهش بین‌المللی دالکی و هلمر (۱۹۵۰) نیز به اهمیت آموزش‌های مدیریتی و رهبری در تصمیم‌گیری‌های سازمانی اشاره کرده است.

بعد روان‌شناختی

پژوهش آهنچیان و لطفی (۱۳۹۶) بر آموزش‌های روان‌شناختی و تأثیر آن بر رضایت شغلی کارکنان تأکید دارند و این موضوع با بعد روان‌شناختی الگوی ما همخوانی دارد. پژوهش ایزدی (۱۳۹۶) نیز بر نیاز به آموزش‌های روان‌شناختی برای معلمان تربیت‌بدنی تأکید دارد. حاجی مهدی و سبحانی نژاد (۱۴۰۳) نیز بر آموزش‌های روان‌شناختی برای مربیان پیش‌دبستانی اشاره کرده‌اند. پژوهش میلر (۱۹۹۲) با تأکید بر روابط انسانی و روان‌شناختی در محیط کاری، بعد روان‌شناختی الگوی ما را تقویت می‌کند. پژوهش سیمپسون (۲۰۲۴) نیز به ایجاد محیط‌های یادگیری حمایتی و روان‌شناختی تأکید دارد که با الگوی پیشنهادی ما هماهنگ است.

ارائه پیشنهادها

بر اساس یافته‌های این تحقیق که ابعاد مختلف نیازهای آموزشی و حرفه‌ای فرهنگیان را در سطح استان آذربایجان شرقی شناسایی کرده است، طراحی و اجرای دوره‌های آموزش ضمن خدمت متناسب با این نیازها، از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. در این راستا، پیشنهادها زیر برای بهبود اثربخشی برنامه‌های آموزش ضمن خدمت فرهنگیان ارائه می‌شود:

طراحی دوره‌های آموزشی متناسب با نیازهای واقعی فرهنگیان

دوره‌ها باید بر مهارت‌های تدریس، مدیریت کلاس، توانمندی‌های مدیریتی و سلامت روانی فرهنگیان متمرکز باشند. همچنین، دوره‌های روان‌شناختی برای مدیریت مسائل عاطفی و رفتاری دانش‌آموزان باید لحاظ شوند.

استفاده از فناوری‌های نوین آموزشی

پیشنهاد می‌شود دوره‌ها با استفاده از پلتفرم‌های آنلاین و آموزش از راه دور طراحی شوند تا دسترسی فرهنگیان به منابع آموزشی آسان‌تر و یادگیری مؤثرتر شود.

ایجاد ساختارهای حمایتی و تخصیص منابع کافی

تخصیص منابع مالی و انسانی کافی برای برگزاری دوره‌ها و تأمین امکانات آموزشی، می‌تواند به افزایش کیفیت دوره‌ها و رضایت شغلی فرهنگیان کمک کند.

تمرکز بر مهارت‌های ارتباطی و اجتماعی فرهنگیان

دوره‌ها باید بر ارتباطات مؤثر، کار تیمی و حل تعارضات در محیط‌های آموزشی تمرکز کنند تا به

الگویابی نیازسنجی دوره‌های آموزش ضمن خدمت در راستای.../مرسلی، علوی‌متین و ابرازاده

یادگیری مؤثر و تغییر رفتار اجتماعی فرهنگیان منجر شوند.

برگزاری دوره‌های متنوع با رویکرد تعاملی

دوره‌ها باید شامل آموزش‌های تجربی و مشارکتی باشند تا یادگیری فعال و تغییر رفتار فرهنگیان را تسهیل کنند.

پیشنهاد‌های برای پژوهش‌های آتی

با توجه به نتایج این پژوهش، برخی پیشنهاد‌های برای پژوهش‌های آتی در زمینه آموزش ضمن خدمت فرهنگیان به شرح زیر ارائه می‌شود:

پژوهش‌های تطبیقی ملی و بین‌المللی

پژوهش‌های تطبیقی در سطح ملی و بین‌المللی می‌توانند به شناسایی الگوهای موفق آموزشی کمک کرده و تجربیات جهانی را برای بهبود دوره‌های آموزش ضمن خدمت فرهنگیان ایران فراهم آورند.

بررسی تأثیر دوره‌های آموزش ضمن خدمت بر تغییر رفتار فرهنگیان

پژوهش‌های آتی باید تأثیر دوره‌ها بر تغییر رفتار فرهنگیان در تدریس، مدیریت کلاس و ارتباطات اجتماعی را بررسی کنند.

پژوهش در زمینه اثربخشی فناوری‌های نوین

بررسی تأثیر فناوری‌های نوین در یادگیری مؤثر و تغییر رفتار فرهنگیان و شناسایی روش‌های بهینه برای دوره‌های آنلاین پیشنهاد می‌شود.

مطالعه تأثیر ساختارهای حمایتی بر اثربخشی دوره‌ها

پیشنهاد می‌شود تحقیقات آتی اثرات ساختارهای حمایتی و منابع مالی کافی بر کیفیت دوره‌ها و رضایت شغلی فرهنگیان را بررسی کنند.

کاربردهای عملی

نتایج این پژوهش می‌تواند به‌طور عملی در طراحی سیاست‌های آموزشی و برنامه‌ریزی‌های وزارت آموزش و پرورش، دانشگاه فرهنگیان، کانون پرورش فکری کودکان و نوجوانان و سایر نهادهای مرتبط با آموزش فرهنگیان به کار گرفته شود. مدیران آموزشی می‌توانند با استفاده از این الگو، دوره‌های آموزشی هدفمند و اثرگذار طراحی کنند که نه تنها به یادگیری مؤثر و تغییر رفتار فرهنگیان کمک کند، بلکه به بهبود عملکرد مدرسه و کیفیت آموزش در سطح مناطق مختلف منجر شود.

فصلنامه مطالعات رفتاری در مدیریت، دوره ۱۵، شماره ۴۰، زمستان ۱۴۰۳

منابع

- ۱) اردشیری، هادی، رضایی، جابر، خلیلی، کیومرث و محمدی مصیری، فرهاد. (۱۳۹۵). نیازسنجی آموزشی مدیران مدارس ابتدایی شهرستان لردگان در سال تحصیلی ۹۵-۱۳۹۴. کنفرانس جهانی روانشناسی و علوم تربیتی، حقوق و علوم اجتماعی در آغاز هزاره سوم. SID. <https://sid.ir/paper/827732/fa>
- ۲) اسلامی، ملیحه؛ بهرامی، شهاب؛ و وحدانی، محسن. (۱۴۰۳). طراحی الگوی نیازسنجی آموزشی معلمان تربیت‌بدنی ایران، مدیریت منابع انسانی در ورزش، ۱۱(۲)، صص ۲۹۵-۳۱۵. <https://doi.org/10.22044/shm.2024.13631.2583>
- ۳) ایزدی، صمد، ثقفیان، زهرا و عزیز شمامی، مصطفی. (۱۳۹۶). نیازسنجی آموزشی معلمان تربیت‌بدنی - استان مازندران. پژوهشنامه مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی، ۱۵(۲۹)، ۱۹۵-۲۱۲. دریافت شده از <https://doi.org/10.22080/jsmb.2020.12767.2687>
- ۴) آزاده، حمید. (۱۴۰۰). ارزیابی تأثیر مدیریت منابع انسانی مبتنی بر دانش بر یادگیری سازمانی با در نظر گرفتن متغیرهای میانجی سرمایه‌های انسانی، ارتباطی و ساختاری. سیویلیکا. دسترس‌پذیر از: <https://civilica.com/doc/1315283>
- ۵) آهنچیان، محمدرضا؛ ارفع بلوچی، فاطمه؛ کارشکی، حسین؛ ناصریان، حمید؛ و افشاری زاده، احسان. (۱۳۹۵). ساخت و اعتباریابی مقیاس نیاز پژوهشی معلمان مقطع متوسطه شهر مشهد بر اساس نظریه خودتعیین‌گری، رویکردهای نوین آموزشی، ۱۱(۲۴)، صص ۲۷-۴۴. دریافت شده از <https://civilica.com/doc/1208661>
- ۶) بهروزی، رضا، کیانی، مجید و علوی، حسین. (۱۳۹۲). نیازسنجی آموزشی در حوزه‌های پژوهشی. فصلنامه پژوهش‌های آموزشی، ۷(۱)، ۶۵-۷۸.
- ۷) پیدایی، میر مهرداد و نوری، فیروز. (۱۳۸۹). آسیب‌شناسی آموزش کارکنان در سازمان‌ها، تهران: انتشارات آیش.
- ۸) جنگی‌زهی، ح.ر؛ و اللهی، ز.ا. (۱۳۹۳). نیازسنجی آموزشی مهارت‌های مدیریتی مدیران و معاونین مدارس استثنایی استان سیستان و بلوچستان و اولویت‌بندی آن‌ها، رسانه‌های نوین و آموزش، ۱(۱)، صص ۱۳-۲۲. دریافت شده از <https://www.noormags.ir/view/fa/magazine/number/55683>
- ۹) حاجی مهدی، نرجس؛ و سبحانی‌نژاد، مهدی. (۱۴۰۳). نیازهای آموزشی مربیان پیش‌دبستانی آموزش‌وپرورش به‌منظور طراحی دوره‌های آموزشی ضمن خدمت، مجله پژوهش در روش‌های آموزش، ۱(۱). دریافت شده از <https://civilica.com/doc/2056133>

الگویابی نیازسنجی دوره‌های آموزش ضمن خدمت در راستای.../مرسلی، علوی‌متین و ابرازاده

- ۱۰) حاجی‌پور، هادی. (۱۳۹۸). نیازسنجی و طراحی دوره‌های آموزشی ضمن خدمت برای معلمان ابتدایی در استان فارس، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شیراز.
- ۱۱) حاجیلو، آرزو، بهمن‌پور، هومن، زعیمدار، مژگان و تقوی، لعبت. (۱۳۹۸). شناسایی نیازهای آموزشی محیط‌زیستی کارکنان شهرداری تهران و ارائه الگوی آموزشی بر اساس مدل DACUM. علوم و تکنولوژی محیط‌زیست، ۲۱(۲) (پیاپی ۸۱)، ۲۲۷-۲۳۹. دریافت شده از <https://sid.ir/paper/359733/fa>
- ۱۲) خدایاری، مینا، حسینی‌نسب، د؛ و یاری، جهانگیر. (۱۳۹۳). نیازسنجی آموزشی کارکنان خدمات آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز. فصلنامه آموزش و ارزشیابی، ۲۵(۲۸)، ۱۳-۲۸.
- ۱۳) رحمانی باروجی، پریناز؛ و رستگار، لطیفه. (۱۴۰۱). اولویت معلمان برای آموزش ضمن خدمت و مطالعه تجربه آموزش ضمن خدمت با رویکرد آمیخته (رویکرد کمی فرایند تحلیل شبکه‌ای و رویکرد کیفی پدیدارشناسی). دهمین کنفرانس بین‌المللی روانشناسی، علوم تربیتی و سبک زندگی. دریافت شده از <https://civilica.com/doc/1558796>
- ۱۴) زاهدی، حمیده. (۱۳۹۰). نیازسنجی آموزشی کارشناسان آموزشی و پژوهشی دانشگاه شیراز. کنفرانس بین‌المللی LAJC-IJME.
- ۱۵) سالاری، پروین؛ و توان، عباس. (۱۳۹۷). بررسی نیازهای حرفه‌ای نومعلمان دانش‌آموخته‌ی دانشگاه فرهنگیان در زمینه‌ی آموزش زبان فارسی در دوره‌ی ابتدایی. مجله علوم روان‌شناختی، ۱۷(۷۲).
- ۱۶) شهلائی باقری، جواد، مهراجی، محبوبه، مظلومی سوینی، فرزانه و قنبری شتردار، زهرا. (۱۳۹۵). بررسی رابطه‌ی بین مهارت استفاده از فناوری اطلاعات و میزان نیاز به آموزش معلمان تربیت‌بدنی. سومین همایش ملی انجمن علمی مدیریت ورزشی ایران، تهران. <https://civilica.com/doc/1030797>
- ۱۷) طهماسبی، زهره و عباسی، اسداله. (۱۳۹۷). نیازسنجی آموزشی مدیران مدارس. ششمین کنفرانس ملی آموزش و توسعه سرمایه انسانی، تهران. دریافت شده از <https://civilica.com/doc/970257>
- ۱۸) عابدی، حسین؛ احمدآبادی، آرزو و قرونه، داوود. (۱۳۹۶). شناسایی نیازهای آموزشی مرتبط با رشد حرفه‌ای تدریس اعضای هیئت‌علمی و مدرسان دانشگاه فرهنگیان. دو فصلنامه پژوهش در تربیت‌معلم، ۸(۳)، ۶۷-۷۸.

فصلنامه مطالعات رفتاری در مدیریت، دوره ۱۵، شماره ۴۰، زمستان ۱۴۰۳

- ۱۹) عارفی، محبوبه، طالبزاده نوبریان، محسن و محمدی چمردانی، هاشم. (۱۳۸۹). نیازسنجی آموزشی دبیران مدارس متوسطه از دیدگاه دبیران و مدیران. مدیریت و برنامه‌ریزی در نظام‌های آموزشی، ۳(۴)، ۴۶-۶۶. SID: <https://sid.ir/paper/217939/fa>
- ۲۰) عظیمی، رحمت اله. (۱۳۹۸). نیازسنجی معلمان شاغل آموزش و پرورش استثنائی شهر تبریز به آموزش مناسب و ارزشیابی آثار آن در اجرا. مدیریت و چشم‌انداز آموزش، ۱(۲)، ۳۷-۵۳. بازبایی از سایت [SID: https://sid.ir/paper/407381/fa](https://sid.ir/paper/407381/fa)
- ۲۱) فتحی واجارگاه، ک. (۱۳۷۳). آشنایی با دروس آموزش ضمن خدمت کارکنان. چهاردهمین ویراست، تهران: انتشارات سمت.
- ۲۲) فتحی واجارگاه، ک. (۱۳۷۳). آشنایی با دروس آموزش ضمن خدمت کارکنان، ۱۴th edition, SAMT Publications.
- ۲۳) فتحی واجارگاه، ک. (۱۳۹۸). برنامه‌ریزی آموزش ضمن خدمت کارکنان، چاپ چهاردهم، انتشارات سمت.
- ۲۴) فتحی، ناهید، سیدجوادین، سیدرضا و حسنقلی‌پور، طهمورث. (۱۴۰۲). شناسایی و تحلیل چالش‌های جامعه‌شناختی توسعه منابع انسانی در سازمان‌های دانش‌بنیان (با تأکید بر ابعاد فرهنگی). فصلنامه علمی پژوهشی پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی، ۱۴(۱)، ۱۰۰-۱۰۲.
- ۲۵) قشلاقی، مژگان؛ حقانی، محمود؛ و محمدی مقدم، یوسف. (۱۳۹۴). نیازسنجی آموزشی گروه‌های شغلی قضات بر اساس رویکرد شایستگی (مطالعه موردی: مجتمع‌های قضائی استان تهران). فصلنامه مطالعات منابع انسانی، ۱۶(۱)، ۱۴۱-۱۶۳.
- ۲۶) کلباسی، افسانه، آقاحسینی، تقی و فردین، مژگان. (۱۳۹۹). شناسایی و اولویت‌بندی نیازهای آموزشی معلمان ابتدایی مجری برنامه شهاب. فصلنامه مطالعات برنامه‌درسی، ۱۴(۵۶). <https://civilica.com/doc/1024828>
- ۲۷) محمودوند، فریبا و نورعلیزاد، رحمن. (۱۴۰۲). نیازسنجی آموزشی مدیران مدارس ابتدایی شهرستان اندیمشک در سال ۱۴۰۱-۱۴۰۲. فصلنامه مطالعات روانشناسی و علوم تربیتی، ۹(۲)، ۱۳۳-۱۲۷. ISSN: 2476-5090 دریافت‌شده از <https://www.uctjournals.com/farsi/index.php/component/content/article/83-uctjournals/261-archive-psychology-34>

الگویابی نیازسنجی دوره‌های آموزش ضمن خدمت در راستای.../مرسلی، علوی‌متین و ابرازاده

۲۸) مرادی سروستانی، آزاده و زارعی، رضا. (۱۳۹۶). نیازسنجی دوره‌های آموزش ضمن خدمت کارکنان آموزش و پرورش ناحیه ۴ شیراز. دوماهنامه علمی - پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۲۹(۸)، ۲۸۳-۲۹۶.

۲۹) مشکوه، زهرا و رضایی، صادق. (۱۴۰۰). نیازسنجی آموزش ضمن خدمت آموزگاران مدارس ابتدایی منطقه ۲ تهران. تجارب معلمی و مطالعات کارورزی، ۱(۴)، ۱۱۱-۱۳۶. دریافت شده از https://karvarzi.cfu.ac.ir/article_2005_ae4124a4a2353a4f0728e2b7f5e33da5.pdf

۳۰) واحدی کیاسری، محمد. (۱۳۹۶). نیازسنجی و طراحی دوره آموزشی ضمن خدمت مطلوب معلمان ابتدایی منطقه چهاردانگه، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبایی.

31) Burrton, J., & Merrill, P. (1977). Needs assessment. Educational Technology Publication.

32) Choi, H.-J., & Park, J.-H. (2023). Exploring the viability of the ranked discrepancy model by comparing the weighted total index approach and the Borich model: A case of learning needs assessment of career guidance teachers. *Educ. Sci.*, 13(4), 414. <https://doi.org/10.3390/educsci13040414>

33) Christian, D., Smith, J., & Lee, R. (2023). The impact of human resource development on creativity and innovation in educational settings. *Journal of Educational Development*, 34(2), 45-59.

34) Dalkey, N., & Helmer, O. (1950s). Delphi technique. RAND Corporation.

35) DeCenzo, D. A., Robbins, S. P., & Verhulst, S. L. (2013). *Human Resource Management*. Wiley.

36) Ernst & Young. (2013). *Navigating today's complex business risks-Europe, Middle East, India, and Africa fraud survey*. London: EY.

37) Ferreira, R. R., & Abbad, G. (2013). Training needs assessment: Where we are and where we should go. *Brazilian Administration Review*, 10(1), 1-20. <https://doi.org/10.1590/S1807-76922013000100006>

38) Guneyli, A., & Aslan, C. (2009). Evaluation of Turkish prospective teachers' attitudes towards teaching profession (Near East University case). *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 1, 313-319. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2009.01.059>

39) Gupta, K. (1999). *A Practical Guide to Needs Assessment*. Jossey-Bass/Pfeiffer.

40) Johnson, D. W., & Johnson, F. P. (2015). *Joining together: Group theory and group skills* (11th ed.). Boston: Pearson.

41) Kabaday, A. (2016). A Suggested In-service Training Model Based on Turkish Preschool Teachers Conceptions for Sustainable Development. *Journal of Teacher Education for Sustainability*, 18(1), 502-515.

- 42) Majoko, T. (2018). Zimbabwean general education preschool teacher needs in inclusion. *SAGE Open*, 8(2), 2158244018777568
- 43) Maya, A., & Ayital, D. (2023). Needs assessment in educational institutions: Key factors for improving teacher performance. *Journal of Educational Development*, 25(3), 112-126.
- 44) Miller, D. (1975). *Needs assessment*. Oxford: Clarendon Press.
- 45) Robbins, S. (2005). *Organizational behavior*. New Jersey: Pearson Prentice Hall
- 46) Shyan Horng, J., & Lin, L. (2013). Training needs assessment in a hotel using 360 Degree feedback to develop competency-based training programs. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 20, 61-66.
- 47) Silander, C., & Stigmar, M. (2023). What university teachers need to know- perceptions of course content in higher education pedagogical courses. *International Journal for Academic Development*, 28(1), 87-100. <https://doi.org/10.1080/1360144X.2021.1984923>
- 48) Simpson, J. G., Furnace, J., Crosby, J., Cumming, A. D., & Evans, P. A. (2024). Building interest in educational settings. In J. R. Schoenherr, M. McConnell, Y. Mahias-Ito, & X. Y. Li (Eds.), *Educational theory and psychological practice* (p. 464). Educational Publisher.
- 49) Snezana, J. M. (2010). The need for continuous professional teacher development. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 2, 2921-2926. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2010.03.441>
- 50) Stewart, G. L., & Brown, K. G. (2019). *Human resource management*: John Wiley & Sons.
- 51) Valcke, M. (2007). ICT teacher training: Evaluation of the curriculum and training approach in Flanders. *The Journal of Teaching and Teacher Education*, 23(8), 795-808.
- 52) Watkins, R., Leigh, D., & Triner, D. (2012). The effects of training needs assessment on training outcomes. *Performance Improvement Quarterly*, 25(1), 41-58.
- 53) Yuniarti, Y. (2019). The Effectiveness of Human Resource Training Programs in Improving Educational Quality: A Case Study. *Journal of Education and Practice*, 10(6), 47-52.

- 1- Christian
- 2- Maya, A., & Ayital
- 3- Yuniarti
- 4- Ferreira, R. R., & Abbad
- 5- DeCenzo, Robbins, & Verhulst
- 6- Ernst & Young
- 7- Dalkey & Helmer
- 8- Burrton & Merrill
- 9- Miller
- 10- Valcke
- 11- Guneyli, A., & Aslan
- 12- Snezana, J. M
- 13- Kabaday
- 14- Majoko
- 15- Watkins, R., Leigh, D., & Triner, D
- 16- Choi, H.-J., & Park, J.-H
- 17- Shyan Horng & Lin
- 18- Stewart
- 19- Gupta
- 20- Johnson
- 21- Silander, C., & Stigmar
- 22- Simpson
- 23- Robbins

Developing an Optimal Model for In-Service Training Needs Assessment of Educators in East Azerbaijan Province, Iran

Hossein Morsali¹

Receipt: 22/11/2024

Acceptance: 18/12/2024

Yaghoub Alavi Matin²

Soleiman Iranzadeh³

Abstract

The present study aimed to design an optimal model for the needs assessment of in-service training courses for educators in East Azerbaijan Province and to enhance their learning and behavioral change. This research identifies and prioritizes the educational and professional needs of teachers as key factors in facilitating the learning process and behavioral change of educators. A qualitative research approach with thematic analysis was employed, and data were collected through semi-structured interviews with educational experts and analyzed using MAXQDA software. In this study, the final model was designed based on thematic analysis and the extraction of key patterns in various educational needs areas. The results revealed that the "educational and cultural" (18.11%) and "administrative and financial" (15.75%) dimensions had the highest priorities, while the "skill-based" dimension (5.12%) held the lowest priority. The final model presented can serve as a practical framework for improving planning, continuous learning, and behavioral change of educators in East Azerbaijan Province in in-service teacher training courses, ultimately contributing to the enhancement of education quality

Keywords

In-service Training, Needs Assessment, Teachers, Thematic Analysis, Modeling, MAXQDA, Education

1-PhD Student, Department of Public Management, Tabriz International Aras Branch, Islamic Azad University, Tabriz, Iran. tabriz3edu@yahoo.com

2-Assistant Professor, Department of Management, Tabriz Industrial Branch, Islamic Azad University, Tabriz, Iran (Corresponding Author) alavimatin@iaut.ac.ir

3-Professor, Department of Industrial Management, Tabriz Branch, Islamic Azad University, Tabriz, Iran. iranzadeh@iaut.ac.ir



طراحی مدل استراتژیک منابع انسانی با رویکرد افزایش مشارکت کارکنان در بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی استان کردستان به روش داده بنیاد

نادیا الله‌م‌رادی^۱

مسعود بسطامی^۲

امیرمحسن مدنی^۳

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۳/۰۹/۰۲ تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۳/۰۹/۲۸

چکیده

این پژوهش باهدف ارائه مدل استراتژیک منابع انسانی با رویکرد افزایش مشارکت کارکنان در بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی استان کردستان انجام شد. این پژوهش از نظر استراتژی کیفی متوالی و اکتشافی است که نمونه آماری در بخش کیفی شامل تمام صاحب‌نظران دانشگاهی و خبرگان حوزه مدیریت دولتی و مدیریت خدمات بهداشتی و درمانی که برابر ۲۰ نفر بودند. ابزار تحقیق شامل برگه‌های کدگذاری محقق ساخته بود که روایی آن توسط اعضای گروه دلفی تأیید و پایایی آن با معیار پی اسکات ۰/۹۵ محاسبه شد. یافته‌های تحقیق نشان داد که عوامل مرتبط با مدل استراتژیک منابع انسانی با رویکرد افزایش مشارکت کارکنان در بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی استان کردستان در قالب ۱۳ مقوله و ۴۳ کد مفهومی مشخص شد و در ابعاد ۵ گانه مدل پارادایمی به صورت شرایط علی (۳ مقوله)، راهبردها (۳ مقوله)، شرایط زمینه‌ای (۲ مقوله)، شرایط مداخله‌گر یا میانجی (۳ مقوله) و پیامدها (۲ مقوله) جای گرفتند.

کلمات کلیدی

مدل استراتژیک منابع انسانی، رویکرد افزایش مشارکت کارکنان، بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی استان کردستان

۱- دانشجوی دکتری، گروه مدیریت دولتی، واحد سنندج، دانشگاه آزاد اسلامی، سنندج، ایران. nadiaallahmoradi74@gmail.com

۲- استادیار، گروه مدیریت دولتی، واحد سنندج، دانشگاه آزاد اسلامی، سنندج، ایران. (نویسنده مسئول) mbastami5@gmail.com

۳- استادیار، گروه مدیریت فرهنگی، واحد شهرری، دانشگاه آزاد اسلامی، شهرری، ایران. amir_m_madani@yahoo.com

امروزه با توجه به افزایش رقابت سازمان‌های فعال در زمینه‌های مختلف کسب‌وکار و تغییرات سریع در محیط پرچالش کنونی مدیریت کردن نیروی انسانی برای مقابله با این فشارها، ازجمله مهم‌ترین بحث مدیریت در هر سازمانی به شمار می‌آید (موسوی و همکاران، ۱۳۹۷) استراتژی‌های مؤثر در حوزه منابع انسانی عمدتاً بر این اصل استوار است که نیروی کار سازمان برای دستیابی به هدف‌های سازمان، اهمیت حیاتی و بنیادی دارد. این استراتژی‌ها برای اطمینان یافتن از این‌که منابع انسانی در راه بهره‌مندی افراد، سازمان و جامعه به‌گونه‌ای اثربخش و عادلانه به کار گرفته می‌شود، چندین وظیفه و فعالیت را بر عهده می‌گیرد. گرچه عبارت (امور کارکنان) هنوز در برخی از سازمان‌ها به‌کاربرده می‌شود و به فعالیت‌هایی چون جذب هوشمند و مشارکت، پرداخت پاداش خدمت و ارزیابی عملکرد اشاره دارد، (توماس و همکاران، ۲۰۱۹). این دگرگونی بازتابی است از شناسایی نقش حیاتی منابع انسانی در سازمان‌ها، چالش‌های برخاسته از اداره‌ی کارساز منابع انسانی و انباشت رو به فزونی آگاهی و حرفه‌ای شدن در سازمان‌ها باید، از راه شمار فراوان وظیفه‌ها و فعالیت‌های خودپاسخ این چالش‌ها را به‌گونه‌ای فراهم آورد. برای توسعه استراتژی‌های منابع انسانی، لازم است که به‌طور جامع ویژگی‌های نیروی انسانی موردنیاز در مشاغل گوناگون موردبررسی قرار گیرد. این وضعیت‌ها از طریق تجزیه‌وتحلیل انجام می‌شود. تجزیه‌وتحلیل این ویژگی‌ها سنگ بنای مدیریت منابع انسانی است. بدون انجام تجزیه‌وتحلیل دقیق همه وظایف، انجام سایر کارکردهای منابع انسانی به‌اندازه کافی دشوار است (ابرو، ۲۰۱۸). ارزیابی دقیق از کل سازمان، امور عملیاتی، فنی و اداری، تجزیه‌وتحلیل کسب‌وکار در مورد حقوق، آموزش، ارزیابی عملکرد و تصمیم‌گیری‌های تبلیغاتی، پایه و اساس محکمی را برای سیستم منابع انسانی فراهم می‌کند (آیسه ویلمز، ۲۰۱۹).

در این میان از آنجاکه گران‌بهاترین عنصر هر سازمان را انسان، و به بیان دقیق‌تر، نیروی انسانی آن تشکیل می‌دهد، تردیدی نیست که واحد مدیریت منابع انسانی با جایگاه خطیری که دارد می‌تواند عنصر انسانی را به‌گونه‌ای تأمین، بهسازی و نگهداری کند که هرگونه همگامی با نیازها و چالش‌های کنونی و آتی را در کلیه واحدهای سازمان مسیر سازد. اکنون دست‌اندرکاران مسائل مدیریتی به یاری دانش موجود و تجربه دریافته‌اند که بخش اعظم دشواری‌های سازمان‌ها و مدیران آن‌ها مستقیم یا نا مستقیم با مسائل نیروی انسانی مرتبط است. نکته درخور توجه آن است که کیفیت نازل فرآورده‌ها و خدمات، نارضایتی مشتریان و مراجعان، عدم دستیابی کامل به هدف‌های سازمان، عدم حضور مؤثر در رقابت‌های جهانی، پایین بودن درآمد سرانه و تولید ناخالص داخلی و نظایر آن، همیشه ناشی از کمبود

طراحی مدل استراتژیک منابع انسانی با رویکرد افزایش.../اللهمرادی، بسطامی و مدنی

بودجه، امکانات و منابع مادی نیست، بلکه با اندک تأمل می‌توان دریافت که به‌کارگیری نادرست منابع انسانی به‌عنوان عامل تأمین‌کننده مأموریت سازمان و همچنین بنیادی‌ترین رکن اقتصاد (به‌ویژه در کشورهای درحال توسعه) علت اصلی است. در واقع کشورهای درحال توسعه و توسعه‌نیافته، اگرچه بعضاً از سرمایه‌های فیزیکی و طبیعی، گاهی فراوان برخوردارند، اما به دلیل کم‌توجهی به سرمایه انسانی و عدم توسعه منابع انسانی خود با مشکلات بی‌شمار دست به‌گریبانند (اسفندیاری و آدابی، ۱۳۹۵).

مدیریت منابع انسانی شامل رویکردهای استراتژیک و جامع برای مدیریت افراد و همچنین فرهنگ در محیط کار است. نقش متخصصان منابع انسانی این است که اطمینان حاصل کنند که مهم‌ترین دارایی یک شرکت - سرمایه انسانی آن - از طریق ایجاد و مدیریت برنامه‌ها، سیاست‌ها و رویه‌ها و با ایجاد یک محیط کاری مثبت از طریق کارمند-کارفرمای مؤثر، پرورش و حمایت می‌شود. اهمیت مدیریت منابع انسانی در مفهوم آن نهفته است، این‌که کارکنانی که تحت مدیریت مؤثر منابع انسانی قرار دارند، می‌توانند به‌طور مؤثرتر در جهت‌گیری کلی شرکت مشارکت داشته باشند. از این طریق اطمینان حاصل کنند که اهداف و مقاصد شرکت محقق می‌شوند. اهمیت تیم مدیریت منابع انسانی امروزی در آن است که بیش از کارهای سنتی پرسنلی یا اداری مسئولیت دارد. در عوض، اعضای یک تیم مدیریت منابع انسانی بیشتر بر ارزش افزودن به استفاده استراتژیک کارکنان و اطمینان از این‌که برنامه‌های کارکنان به‌روشنای مثبت و قابل‌اندازه‌گیری بر کسب‌وکار تأثیر می‌گذارند، متمرکز هستند. رعایت اصول مدیریت منابع انسانی در سازمان اهمیت بسیاری دارد. (طاهری، ۱۳۹۸).

مدیریت استراتژیک منابع انسانی نقشی است که در هر سازمانی که بیش از یک نفر عضو داشته باشد معنا دارد. منابع انسانی یکی از مهم‌ترین سرمایه‌های هر سازمان است و سازمان‌ها برای دستیابی به اهداف و اجرای استراتژی‌های خود بایستی اقداماتی مؤثر در حوزه مدیریت منابع انسانی انجام دهند. امروزه سازمان‌ها به کمک ابزار مدیریت منابع انسانی هم می‌توانند کارکنان را راضی نگه‌دارند و هم در جهت بهبود عملکرد سازمان، گامی مهم و مؤثر بردارند. عملکرد سازمانی بر ارائه خدمت متمرکز است و از طریق کارآمدی و اثربخشی سازمانی سنجیده می‌شود. (گل محمدی، ۱۴۰۰).

محور مدیریت استراتژیک نگرش استراتژیک و یکی از ابزارهای آن تدوین برنامه استراتژیک و اعلام و ابلاغ استراتژی‌های سازمان است، به‌نحوی که کلیه اعضای سازمان تا آخرین رده و کلیه ذینفعان از آن باخبر و مطلع بوده و جهت حرکت خود را با آن تنظیم و اصلاح نمایند. (صمدی میارکلایی، ۱۳۹۱).

برنامه‌ریزی نیروی انسانی از مهم‌ترین مسائل هر سازمان است که موضوعات متنوع، جذاب و درعین‌حال پیچیده‌ای را شامل می‌شود. امروزه با توجه به تحولات شگرف در حوزه مدیریت منابع

فصلنامه مطالعات رفتاری در مدیریت، دوره ۱۵، شماره ۴۰، زمستان ۱۴۰۳

انسانی و گرایش مدیران به شایسته‌سالاری در برنامه‌ریزی‌های سازمانی، برنامه‌ریزی منابع انسانی، جایگاه ویژه‌ای پیدا نموده است (صانعی آرانی، ۱۳۹۶). به عقیده دوچینزو و رابینز برنامه‌ریزی منابع انسانی فرایندی است که به‌وسیله آن سازمان معین می‌کند که برای نیل به اهداف خود به چه تعداد کارمند، با چه تخصص و مهارت‌هایی برای چه مشاغلی و در چه زمانی نیاز دارد. هدف برنامه‌ریزی منابع انسانی تجزیه و بررسی تعادل عرضه و تقاضا با یک روش ساختاریافته است، این امر با یک تصویر روشن و با حرکت سریع با توجه به آینده آغاز می‌گردد و مقصود آن است که زمینه‌های عملی را به‌عنوان یک نتیجه، تجزیه و تحلیل و تعیین کرد. در برنامه‌ریزی منابع انسانی ما به شناخت اعضا و مهارت‌های موردنیاز برای انجام وظایف روزمره و تغییراتی که ممکن است ظرفیت کار را در آینده و حجم فعالیت‌های تعهد شده را تغییر دهد نیازمندیم. این درک خوبی از استراتژی و برنامه‌های تجاری جزئی‌تر را در برمی‌گیرد. بعدازآن ما باید وضعیت عرضه نیروی انسانی را از نظر فهرست موجودی نیروی انسانی جاری و نیازهای آنان که چقدر باید تغییر کند را در نظر داشته باشیم. این موضوع بیانگر آن است که سازمان‌ها نیاز به شناخت دقیق از اعضا و ویژگی‌ها و روابط بین آنان با سازمان دارد. (غفاری، ۱۳۹۶).

از طریق تصمیم‌گیری و تعهد به برنامه‌ریزی استراتژیک، سازمان‌ها می‌توانند موقعیت رقابتی بلندمدت خود را تقویت کنند. جدا از منافع مالی، مدیریت راهبردی می‌تواند انگیزه محل کار را نیز افزایش دهد. تعیین اهداف مؤثر برای کارکنان و مشارکت دادن آن‌ها در اهداف سازمانی می‌تواند عملکرد کلی را بهبود بخشد. مطالعات نشان می‌دهد که عملکرد کارکنان و کسب‌وکار در صورت همسو شدن اهداف افزایش چشمگیری دارد؛ اما تنها ایجاد و اجرای یک برنامه مدیریت راهبردی کافی نیست. شرکت‌هایی که به‌طور مداوم نتایج رویکرد راهبردی خود را اندازه‌گیری و بررسی می‌کنند، احتمال موفقیت بیشتری دارند و عملکرد مالی بهبودیافته را مشاهده می‌کنند. شرکت‌هایی که به‌طور مداوم ارزیابی می‌کنند که آیا آن‌ها مطابق نقشه شرکت خود عمل می‌کنند یا خیر، می‌توانند به نیروهای بازار که به‌سرعت در حال تغییر هستند پاسخ دهند. آن‌ها می‌توانند شرکت را در مسیر راهبردی که برای آن ترسیم‌شده است حرکت دهند (امیری اثنی عشری، ۱۴۰۰).

از طرفی مشارکت یا به‌عبارت‌دیگر، نگرش مثبت نسبت به کار و ابعاد آن، می‌تواند از طریق ارتقای انگیزش و احساس تعلق به شغل و سازمان از میزان بیگانگی شغلی و سازمانی بکاهد و به افزایش رضایت از شغل بینجامد. این مطالعه یکی از مهم‌ترین عوامل ارتقای رضایت شغلی؛ یعنی احساس مشارکت در سازمان و بیگانگی سازمانی را در کنار برخی دیگر از عوامل مطالعه کرده است. باید توجه

طراحی مدل استراتژیک منابع انسانی با رویکرد افزایش.../اللهممادی، بسطامی و مدنی

داشت که موفقیت سازمان در حال حاضر بیش از هر زمان دیگری به کیفیت نیروی کارش بستگی دارد. نیروی کار که به معنی منابع انسانی است باید از ابتدای حرفه خود تا زمان بازنشستگی خود برنامه‌ریزی شوند. برنامه‌ریزی منابع انسانی باید برای جلوگیری از کارکنان اضافی و کمبود کارکنان در آینده نزدیک انجام شود (پوروادی^۱، ۲۰۱۲). هدف کلی برنامه‌ریزان منابع انسانی، مدیریت استخدام و کارگزینی است تا منابع لازم هنگام نیاز، بدون صرف هزینه‌های غیرضروری نیروی کار، در دسترس باشند (برک و همکاران^۲، ۲۰۱۹).

در همین راستا پژوهش حاضر در پی آن است تا مدل استراتژیک منابع انسانی با رویکرد افزایش مشارکت کارکنان در بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی استان کردستان طراحی و ارائه نماید.

پیشینه نظری پژوهش

مدیریت استراتژیک منابع انسانی

در بازاری که محیط‌های کاری به‌طور مداوم از طریق نوآوری‌های فناورانه مختل می‌شوند، مدیریت راهبردی می‌تواند کلیدی برای ارائه یک نتیجه ثابت باشد. مدیران شرکتی که درک قوی از محصولات یا خدمات سازمان خود دارند و دیدی عمیق از آنچه رقبا اصلی خود در آینده انجام خواهند داد، می‌توانند تصمیمات تجاری به‌موقع را پیش‌بینی و برنامه‌ریزی کنند. همچنین به این معنی است که آن‌ها می‌توانند برای فرصت‌های آینده و خطرات احتمالی آماده شوند. توسعه چشم‌انداز مدیریت راهبردی مستلزم درک روندهای جهانی، چشم‌انداز رقابتی و انتظارات ذینفعان است. هنگامی که یک شرکت می‌داند مأموریت خود چیست، می‌توان منابع مناسب را برای دستیابی به آن برنامه تخصیص داد (امیری اثنی عشری، ۱۴۰۰).

یکی از وظایف عملیاتی مدیریت منابع انسانی، نگهداری و مرمت نیروی انسانی است. افراد به استخدام سازمان‌ها درمی‌آیند و مدیران متعهد می‌شوند در قبال خدماتی که به آن سازمان ارائه می‌دهند، به آنان پاداش دهند. برای این امر سازمان‌ها ناگزیرند خط‌مشی‌های خاصی را در این جهت به وجود آورند. مدیریت منابع انسانی بایستی از نظام‌های مختلف حفظ و نگهداشت افراد که منجر به بازسازی و مرمت فکری و جسمی آن‌ها می‌شود، استفاده مطلوب کند و برای این امر در حوزه‌های مختلف از قبیل بیمه‌های مختلف درمانی، عمر، حوادث و ازکارافتادگی برنامه‌ریزی کرده و آن‌ها را به اجرا درآورد (توماس و همکاران، ۲۰۱۹). اندیشه و تفکر کارکنان در حوزه مدیریت استراتژیک به تفکر

فصلنامه مطالعات رفتاری در مدیریت، دوره ۱۵، شماره ۴۰، زمستان ۱۴۰۳

استراتژیک شناخته می‌شود. از دیدگاه مینتزبرگ، تقویت تفکر استراتژیک به تدوین استراتژی‌های بهتر منجر می‌شود. او معتقد است مدیرانی که مجهز به قابلیت تفکر استراتژیک هستند قادرند، سایر کارکنان را به یافتن راهکارهای خلاقانه برای موفقیت سازمان ترغیب کنند. آن‌ها سازمان را به گونه‌ای که باید باشد می‌نگرند و نه به گونه‌ای که هست. به این ترتیب می‌توان تفکر استراتژیک را پیش درآمدی بر طراحی آینده سازمان دانست (جشنی آرنی، ۱۳۹۳، ظهرابی، ۱۳۹۸). نقش مدیران در فرآیند برنامه‌ریزی استراتژیک و اتخاذ تصمیمات، وابسته به نحوه تفکرشان می‌باشد و چهارچوب‌های برنامه‌ریزی استراتژیک تنها فراهم‌کننده سؤالاتی است که پاسخش مبتنی بر روش‌شناسی مدیران و تفکر ایشان در تصمیم‌گیری است (براتینو^۲، ۲۰۱۵).

مشارکت کارکنان

واژه‌ی مشارکت از حیث لغوی به معنی با همدیگر عمل کردن، به عهده گرفتن، سهمی از چیزی بردن و عمل متقابل اجتماعی در یک گروه است. مشارکت را نوعی کنش هدفمند نیز دانسته‌اند که در فرآیند تعاملی بین کنش گر و محیط اجتماعی او برای رسیدن به اهداف معین و از پیش تعیین شده، نمود پیدا می‌کند. در تعبیر دیگر، مشارکت، فرآیند آگاهانه‌ی تقسیم قدرت و منابع کمیاب و فراهم‌سازی فرصت برای رده‌های پایین جمعیتی به منظور بهبود شرایط زندگی آن‌ها است (مصطفوی، ۱۳۹۰: ۱۲۱).

مشارکت را به‌عنوان نوعی کنش ارتباطی نیز در نظر می‌گیرند که مبتنی بر فهم متقابل است، آن‌چنان‌که هابرماس، کنش معطوف به فهم متقابل یا کنش ارتباطی را نوع اصلی کنش اجتماعی دانسته و معتقد است که هر شکل از کنش اجتماعی دیگر که معطوف به سلطه یا اعمال نفوذ محض باشد یک‌شکل اشتقاقی از کنش اجتماعی است و به‌صورت انگلی بر روی کنش ارتباطی به حیات خود ادامه می‌دهد (محسنی تبریزی، ۱۳۷۵: ۱۴۱) مشارکت را فرآیندی دانسته‌اند که طی آن فرد از طریق "احساس تعلق به گروه و شرکت فعالانه و داوطلبانه در آن" به‌طور ارادی به فعالیت اجتماعی دست می‌بازد. مشخص بودن آمال و اهداف مشارکت‌کننده از رهگذر وی نسبت به عواقب کنش خویش منجر به مشارکت فعالانه، داوطلبانه و ارادی مشارکت‌کننده می‌شود. بر این مبنا مشارکت، "تعهدی فعالانه، آزادانه و مسئولانه" است که به‌عنوان یکی از سازوکارهای اعمال قدرت از درون جامعه برمی‌خیزد. گروهی نیز مشارکت را این‌گونه تعریف کرده‌اند: "مشارکت درگیری ذهنی و عاطفی اشخاص در موقعیت‌های گروهی است که آنان را برمی‌انگیزد تا برای دستیابی به هدف‌های گروهی، یکدیگر را یاری دهند و در مسئولیت کار شریک شوند. (طوسی، ۱۳۸۰: ۵۴)

طراحی مدل استراتژیک منابع انسانی با رویکرد افزایش.../اللهمرادی، بسطامی و مدنی

پیشینه تجربی پژوهش

از جمله پژوهش‌های انجام‌شده در این حوزه می‌توان به پژوهشی که احمدزاده و همکاران با عنوان «بررسی تأثیر مدیریت منابع انسانی استراتژیک بر تاب‌آوری کارکنان: نقش میانجی اشتیاق شغلی و استرس شغلی (مورد مطالعه: کارکنان دادگستری اصفهان)» انجام داده‌اند، اشاره کرد. نتایج تحقیق نشان داد که داشتن سطح بالایی از تاب‌آوری در کارکنان برای موفقیت حرفه‌ای و مدیریت عوامل استرس‌زا در محیط کار ضروری است. (احمدزاده و همکاران، ۱۴۰۳). دولتی و همکاران نیز پژوهشی با عنوان «بررسی تأثیر اقدامات راهبردی مدیریت منابع انسانی اسلامی بر تسهیم دانش و سرمایه اجتماعی (مورد مطالعه: کارمندان دانشگاه پیام نور شهر مشهد)» انجام داده‌اند. بر اساس نتایج پژوهش، اقدامات راهبردی مدیریت منابع انسانی اسلامی بر فهم متقابل، روابط دانشگاه پیام نور شهر مشهد تأثیر مثبت و معنادار اما بر ارزش‌ها و تعهد کارمندان تأثیر ندارد. (دولتی و همکاران، ۱۴۰۳) همچنین صمدزاد و همکاران پژوهشی با عنوان «ارائه استراتژی‌های توسعه منابع انسانی در سازمان‌های علمی و فناوری (مورد مطالعه: سازمان جهاد دانشگاهی علم و صنعت)» انجام داده‌اند. نتایج تحقیق نشان داد که استراتژی مناسب برای مشاغل اصلی و تخصصی صف، مشاغل ستادی تخصصی و ستادی عمومی در سازمان جهاد دانشگاهی علم و صنعت، استراتژی متعهدانه، استراتژی مناسب برای مشاغل خدمات عمومی، استراتژی ثانویه و استراتژی مناسب برای مشاغل قرارداد کار معین، استراتژی پیمانکارانه می‌باشد. (صمدزاد و همکاران، ۱۴۰۲) حمزوی و همکاران تحقیقی تحت عنوان " تجزیه و تحلیل اثر مدیریت راهبردی منابع انسانی بر مدیریت ریسک‌های مؤثر منابع انسانی با نقش میانجی تاب‌آوری کارکنان " نتایج تحقیق نشان داد که تاب‌آوری کارکنان از طریق سطوح تاب‌آوری برنامه‌ریزی‌شده و انطباقی با رویکردهای ایجاد افزایش اعتماد به نفس، انعطاف‌پذیری و انطباق‌پذیری در سازمان به مدیریت راهبردی منابع انسانی بر مدیریت ریسک‌های مؤثر منابع انسانی با کاهش پیامدهای نارضایتی شغلی به افزایش عملکرد سازمان کمک می‌نماید (حمزوی و همکاران، ۱۴۰۲) به علاوه، شامگانی و همکاران نیز پژوهشی با عنوان «بررسی تأثیر مدیریت راهبردی منابع انسانی بر عملکرد سازمانی با نقش میانجی سرمایه انسانی در کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان اصفهان» انجام داده‌اند. نتایج پژوهش بیانگر آن است که مدیریت راهبردی منابع انسانی به صورت مستقیم بر عملکرد سازمانی در کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان اصفهان تأثیر معناداری دارد. (شامگانی و همکاران، ۱۴۰۱) عزیزی و همکاران پژوهشی با عنوان «راهبردهای مدیریت منابع انسانی استراتژیک در محیط‌های ناپایدار بر عملکرد شرکت با میانجی‌گری گرایش کارآفرینانه» انجام داده‌اند. نتایج نشان داد راهبرد جذب منابع انسانی،

فصلنامه مطالعات رفتاری در مدیریت، دوره ۱۵، شماره ۴۰، زمستان ۱۴۰۳

راهبرد توسعه منابع انسانی و راهبرد نگهداشت منابع انسانی بر عملکرد شرکت و نیز گرایش کارآفرینانه تأثیر مثبت و معناداری دارند و راهبرد خروج منابع انسانی بر عملکرد شرکت و گرایش کارآفرینانه تأثیر منفی و معناداری دارد. (عزیزی و همکاران، ۱۴۰۰) صحرایی پژوهشی با عنوان «تأثیر مهارت‌های تفکر استراتژیک مدیران بر آمادگی ایجاد مزیت رقابتی سازمان شهرداری» انجام داده است. نتایج نشان می‌دهد که اغلب ابعاد تفکر استراتژیک بر روی برخی از ابعاد عوامل ایجادکننده مزیت رقابتی در سازمان شهرداری تأثیر مثبت داشتند. (صحرایی، ۱۴۰۰) صابر جهرمی و همکاران نیز پژوهشی با عنوان «تأثیر هوش استراتژیک بر پیکره نوآوری اجتماعی با میانجی‌گری سرمایه فکری» انجام داده‌اند. نتایج نشان می‌دهد که بدون هوش استراتژیک، تلاش‌های سازمان برای دستیابی به استراتژی‌های تدوین‌شده اثربخش نخواهد بود. (صابر جهرمی و همکاران، ۱۴۰۰) برزگر بفرویی و همکاران پژوهشی با عنوان «بررسی تأثیر کارکردهای مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر رفتار شهروندی سازمانی (مطالعه موردی: مرکز خدمات حوزه‌های علمیه)» انجام داده‌اند. نتایج پژوهش بیانگر آن است که رابطه مثبت و معناداری بین کارکردهای مدیریت استراتژیک منابع انسانی و رفتار شهروندی سازمانی وجود دارد. (برزگر بفرویی و همکاران، ۱۴۰۰) اسماعیلی پژوهشی با عنوان «بررسی تأثیر فعالیت‌های منابع انسانی استراتژیک بر عملکرد نوآوری در سازمان با تأکید بر نقش ظرفیت مدیریت دانش» انجام داده است. نتایج حاکی از آن است که «فعالیت منابع انسانی راهبردی» بر متغیر «عملکرد نوآوری» و «ظرفیت مدیریت دانش» تأثیر مستقیم و مثبت دارد. (اسماعیلی، ۱۴۰۰) همچنین جایاراتنا و همکاران پژوهشی با عنوان «مدیریت استراتژیک منابع انسانی: هدایت تعالی سازمانی از طریق همسویی استراتژیک، رویه‌های اخلاقی و روندهای نوظهور» انجام داده‌اند. نتایج مطالعه نشان می‌دهد روندهای نوظهور، از جمله استفاده از فناوری و تجزیه و تحلیل داده‌ها، تمرکز بر رفاه کارکنان و افزایش کار از راه دور که همگی آینده مدیریت استراتژیک منابع انسانی را تغییر می‌دهند. (جایاراتنا و همکاران، ۲۰۲۴) پاسیوس و همکاران نیز پژوهشی با عنوان «مدیریت و برنامه‌ریزی استراتژیک» انجام داده‌اند. نتایج تحقیق نشان می‌دهد که مدیریت استراتژیک و برنامه‌ریزی استراتژیک هر دو تمرکز مدیریتی برای شناسایی و مقابله با چالش‌ها هستند و هر دو به کتابخانه‌ها کمک می‌کنند تا به اهداف مهم دست یابند. (پاسیوس و همکاران، ۲۰۲۴) لیو و همکاران نیز پژوهشی با عنوان «مدیریت استراتژیک منابع طبیعی از طریق منابع انسانی، فناوری و نهادی: درمان پایدار منابع طبیعی» انجام داده‌اند. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که حاکمیت منابع و فراوانی منابع طبیعی برای توسعه پایدار شرکت‌های تولیدی کوچک حیاتی هستند. (لیو و همکاران، ۲۰۲۳) اولیویرا و همکاران پژوهشی با عنوان «استراتژی و مدیریت منابع انسانی در

طراحی مدل استراتژیک منابع انسانی با رویکرد افزایش.../اللهمرادی، بسطامی و مدنی

سازمان‌های غیرانتفاعی: تعامل آن با نوآوری باز» انجام داده‌اند. نتایج تحقیق نشان می‌دهد برای این که این سازمان‌ها در تلاش‌ها برای بهبود فرآیندهای حکمرانی مؤثرتر باشند، باید بر مدیریت استراتژیک و ابزارهای مدیریت منابع انسانی تمرکز کنند. (اولیویرا و همکاران، ۲۰۲۳) همچنین اده و دیالوکه پژوهشی با عنوان «تأثیر برنامه‌ریزی منابع انسانی بر عملکرد سازمانی» انجام داده‌اند. نتایج مطالعه نشان می‌دهد که مدیران منابع انسانی جهت غلبه بر چالش‌ها مشکلات برنامه‌ریزی منابع انسانی، باید در حین برنامه‌ریزی منابع انسانی بر توانایی مالی سازمان و همچنین سن، شایستگی و جهت‌گیری فرهنگی کارکنان آینده تمرکز کنند. (اده و دیالوکه، ۲۰۲۰)

روش تحقیق

این پژوهش از نظر هستی‌شناسی، مبتنی بر پارادایم تفسیری، از لحاظ روش‌شناسی در دسته پژوهش‌های اکتشافی، برحسب داده‌ها، کیفی، مبتنی بر فن داده بنیاد و از نظر هدف، بنیادی و کاربردی است. برای گردآوری داده‌ها از دو روش مطالعات کتابخانه‌ای، اسنادی و مصاحبه نیمه ساختاریافته، استفاده شده است. جامعه آماری، کلیه خبرگان مدیریت دولتی و مدیریت خدمات بهداشتی و درمانی می‌باشند که به‌عنوان استاد دانشگاه در این رشته سابقه تدریس چندساله داشته‌اند و یا پژوهشگرانی که در حوزه مدیریت استراتژیک منابع انسانی، دارای سابقه تدریس حداقل ۱۵ سال در رشته‌های مدیریت دولتی و مدیریت خدمات بهداشتی و درمانی بوده و همچنین خبرگان اجرایی شامل مدیران بهداشتی و درمانی مخصوصاً مدیران اجرایی بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی استان کردستان می‌باشند. جهت انتخاب افراد برای نمونه آماری، از روش نمونه‌گیری هدفمند با استفاده از فن گلوله برفی از نوع نظری، استفاده گردید.

جدول ۱- خلاصه روش‌شناسی پژوهش

پارادایم پژوهش	نوع پژوهش		روش تحلیل داده‌ها	روش گردآوری داده‌ها	جامعه آماری	روش نمونه‌گیری	حجم نمونه
	هدف	رویکرد					
تفسیری	بنیادی-کاربردی	کیفی	داده بنیاد نظام‌مند	مصاحبه نیمه ساختاریافته	خبرگان دانشگاهی	هدفمند و گلوله برفی تا رسیدن به نقطه اشباع	۲۰ نفر

به دلیل این که پدیده مدیریت استراتژیک منابع انسانی در ادبیات نظری مقالات ایرانی جدید بوده است، در ابتدای جلسه، توضیحاتی در خصوص کم و کیف این پدیده ارائه شد و پس از پایان مصاحبه، ایشان، فرد خبره دیگری که در این زمینه دارای سوابق مشابه بودند را معرفی می‌کردند و مصاحبه‌ها به

فصلنامه مطالعات رفتاری در مدیریت، دوره ۱۵، شماره ۴۰، زمستان ۱۴۰۳

همین صورت ادامه پیدا کرد تا داده‌های به‌دست‌آمده بعد از نفر ۲۰م، به حد اشباع رسیدند. سؤالاتی که در بخش مدل‌سازی استراتژیک منابع انسانی با رویکرد افزایش مشارکت کارکنان در بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی استان کردستان مطرح شدند عبارت بودند از:

- ۱- چه دلایلی موجب استقرار مدیریت استراتژیک منابع انسانی با رویکرد افزایش مشارکت کارکنان در بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی استان کردستان کشور می‌گردد؟
- ۲- چه عوامل زمینه‌ای بر پدیده مدیریت استراتژیک منابع انسانی با رویکرد افزایش مشارکت کارکنان در بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی استان کردستان مؤثر هستند؟
- ۳- چه عوامل مداخله‌ای بر پدیده مدیریت استراتژیک منابع انسانی با رویکرد افزایش مشارکت کارکنان در بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی استان کردستان اثرگذار هستند؟
- ۴- چه راهبردهایی جهت مقابله با پدیده مدیریت استراتژیک منابع انسانی با رویکرد افزایش مشارکت کارکنان در بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی استان کردستان مؤثر می‌باشد؟
- ۵- پیامدهای مقابله با پدیده مدیریت استراتژیک منابع انسانی با رویکرد افزایش مشارکت کارکنان در بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی استان کردستان کدامند؟

شیوه تجزیه و تحلیل و اعتبار سنجی داده‌ها

بر اساس فن داده بنیاد که بر خواسته از داده‌های کیفی است، فرآیندی طی می‌گردد که از داده‌های خرد و ساخت مفهوم شروع شده و سپس با روش‌های نو مجدداً به هم پیوند می‌خورند؛ بنابراین در این روش، می‌توان برای کشف نظریه از روی داده‌هایی که به صورت کد استخراج می‌شوند و در حوزه علوم انسانی هستند، دست به تحلیل زد. در این فن، محورها و سؤال‌های مصاحبه به فراخور پاسخ‌های دریافت شده، مورد بازبینی اولیه قرار گرفتند و به تدریج اصلاح و تکامل پیدا می‌کنند، همچنین از روند کدگذاری باز، محوری و انتخابی برای تخصیص به مقوله‌های هسته‌ای استفاده شده است. به‌طور کلی، پژوهش بایستی قابل‌اعتماد باشد تا بتواند دقت در فرایند و تناسب در محصول نهایی را نشان دهد، چهار معیار برای بررسی میزان اعتبار پذیری پژوهش کیفی مطرح می‌شود که عبارت‌اند از: ۱- قابل‌قبول بودن که بر معقول بودن و معنا داشتن یافته‌ها تأکید دارد، ۲- انتقال‌پذیری که برای کاربردپذیری یافته‌ها در محیط دیگر استفاده می‌شود، ۳- قابلیت اطمینان که امکان موشکافی و بازبینی سایر پژوهشگران را فراهم می‌کند، ۴- تأیید پذیری که رسیدگی و بازرسی را ابزاری برای اثبات کیفیت مدنظر قرار می‌دهد. جهت تأیید اعتبار پذیری، تمامی این معیارها به تأیید خبرگان رسید. در پژوهش

طراحی مدل استراتژیک منابع انسانی با رویکرد افزایش.../اللهمرادی، بسطامی و مدنی

حاضر از پایایی باز آزمون و روش توافق درون موضوعی برای محاسبه پایایی مصاحبه‌های انجام‌گرفته است. برای محاسبه پایایی باز آزمون، از میان مصاحبه‌های انجام‌شده، چند مصاحبه نمونه انتخاب‌شده و کدهای مشخص‌شده در دو فاصله زمانی باهم مقایسه شده‌اند. روش باز آزمایی برای ارزیابی ثابت کدگذاری پژوهشگر به کار می‌رود، کدهایی که در دو فاصله زمانی مشابه بودند به‌عنوان توافق و کدهای غیرمشابه با عنوان غیر توافق مشخص‌شده‌اند. روش محاسبه پایایی به‌صورت زیر است: در این پژوهش برای محاسبه پایایی باز آزمون، از بین مصاحبه‌های انجام‌گرفته، تعداد ۳ مصاحبه انتخاب‌شده و هرکدام از آن‌ها دو بار در یک‌فاصله زمانی ۱۵ روزه توسط پژوهشگر کدگذاری شده‌اند. نتایج حاصل از این کدگذاری‌ها در جدول شماره ۲ آمده است:

$$\text{درصد پایایی} = \frac{\text{تعداد توافقات} \times 2}{\text{تعداد کل داده‌ها}} \times 100\%$$

جدول ۲- محاسبه پایایی باز آزمون

ردیف	کد مصاحبه	تعداد کل کدها	تعداد توافقات	پایایی باز آزمون (درصد)
۱	M۶	۱۸	۸	٪۸۹
۲	M۲	۳۰	۱۳	٪۷۷
۳	M۳	۳۵	۱۳	٪۷۴
	کل	۸۳	۳۴	٪۸۲

یافته‌های پژوهش

آمار جمعیت شناختی مصاحبه‌شوندگان نشان‌دهنده این است که از مجموع ۲۰ نفر شرکت‌کننده در بخش کیفی تحقیق حاضر ۱۳ نفر یعنی ۶۵ درصد مرد و ۷ نفر یعنی ۳۵ درصد زن می‌باشد. ۲ نفر یعنی ۱۰ درصد ۱۸ تا ۲۴ سال، ۸ نفر یعنی ۴۰ درصد ۲۵ تا ۳۵ سال، ۷ نفر یعنی ۳ درصد ۳۶ تا ۴۵ سال و ۳ نفر یعنی ۱۵ درصد بین ۴۶-۶۰ سال سن داشته‌اند. حاضر ۱ نفر یعنی ۵ درصد دارای مدرک فوق‌لیسانس و بالاتر، ۱۵ نفر یعنی ۷۵ درصد دکتری و ۴ نفر یعنی ۲۰ درصد دارای مدرک تحصیلی فوق دکتری بودند.

در ادامه، پس از انجام دسته‌بندی مربوط به کدگذاری باز، کدگذاری بسته، کدگذاری محوری، مفاهیم و مقوله‌های استخراج‌شده به‌صورت نظام‌مند به یکدیگر مرتبط و در قالب یک مدل پارادایمی ترسیم گردیدند (کدگذاری انتخابی). نتایج این مرحله در جدول ۳ و شکل ۱ ارائه‌شده است. بر اساس یافته‌ها مشخص گردید که شرایط علی دارای سه مقوله (تفکر استراتژیک مدیران منابع انسانی، مدیریت

فصلنامه مطالعات رفتاری در مدیریت، دوره ۱۵، شماره ۴۰، زمستان ۱۴۰۳

منابع انسانی سبز (پایدار) و به‌کارگیری فناوری‌های نوین اطلاعاتی و ارتباطی)، عوامل مداخله‌گر دارای سه مقوله (بلوغ سیستم‌های مدیریت منابع انسانی، مدیریت پایدار منابع سازمانی و شایستگی راهبردی مدیران منابع انسانی)، عوامل زمینه‌ای دارای دو مقوله (جهانی‌شدن و تحولات مدیریت منابع انسانی و گرایش جهانی به توسعه پایدار)، راهبردها دارای سه مقوله (افزایش سرمایه‌گذاری بر روی نیروی انسانی، توسعه جهت‌گیری راهبردی مدیران منابع انسانی و توسعه مدیریت مشارکتی در سازمان‌ها) و پیامدها دارای دو مقوله (خشنودی کارکنان و رضایت ارباب‌رجوع) می‌باشند.

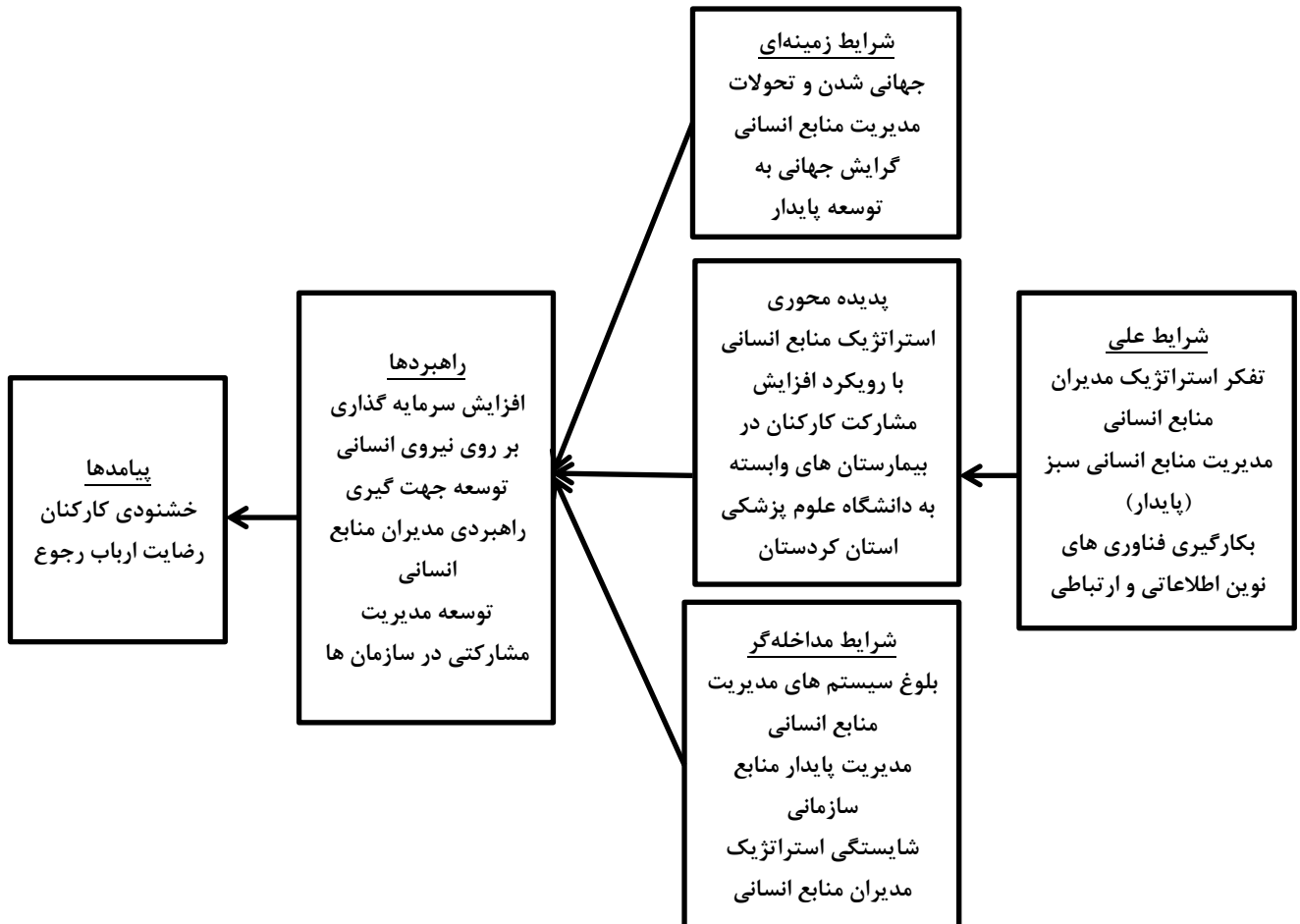
جدول ۳- نتایج کدگذاری باز، محوری و انتخابی (منبع: یافته‌های محقق)

ردیف	ابعاد	مقوله	مفاهیم
۱	شرایط علی	تفکر استراتژیک مدیران منابع انسانی	موفقیت سازمان‌ها تا حد زیادی مرهون شایستگی و صلاحیت‌های مدیران بالأخص مدیران راهبردی است، چراکه یکی از سطوح مدیریت که در تصمیم‌گیری برنامه محور نقش اساسی داشته و در تصمیم‌گیری استراتژیک نقش کلیدی دارند مدیران راهبردی در سازمان‌ها هستند.
۲		مدیریت منابع انسانی سبز (پایدار)	هدف نظام‌های مدیریت منابع انسانی و مدیریت منابع انسانی سبز، فراهم ساختن رهنمودهایی برای تدوین و اجرای برنامه‌های سازمان است و افزون بر آن، وسیله‌ای است برای انتقال مقاصد سازمان در مورد چگونگی مدیریت منابع انسانی.
۳		به‌کارگیری فناوری‌های نوین اطلاعاتی و ارتباطی	مدیریت منابع انسانی الکترونیک، سیستم اطلاعات مدیریت منابع انسانی با تجهیزات و سیستم‌های الکترونیک باقابلیت‌ها، گستردگی و سرعت زیاد است که علاوه بر انجام و اجرای وظایف سنتی مدیریت منابع انسانی از بسترهای الکترونیک استفاده کرده و وظایف گسترده و پیچیده‌تری را بر عهده دارد.
۱	راهبردها	افزایش سرمایه‌گذاری بر روی نیروی انسانی	سرمایه انسانی نیرویی است که در فرد فعال می‌شود، توان و امکان او را برای تولید کالا و خدمتی که موجب استغنا و رفاه وی در زندگی فردی و اجتماعی می‌گردد افزایش می‌دهد. تفاوت‌های گسترده بین سطح ظرفیت‌ها، ناشی از وجود تفاوت در کسب توانایی‌هاست که به سرمایه‌ی انسانی معروف است.
۲		توسعه جهت‌گیری استراتژیک مدیران منابع انسانی	جهت‌گیری استراتژیک، به جهت‌دهی استراتژیک شرکت در جهت ایجاد رفتار مناسب به‌منظور دستیابی به عملکرد برتر اشاره دارد و معمولاً در مرکز تصمیم‌گیری‌های سازمانی قرار می‌گیرد.
۳		توسعه مدیریت مشارکتی در سازمان‌ها	با تقویت روحیه همکاری و مشارکت اجتماعی افراد به‌طور ارادی در امور شرکت کرده و به‌صورت مستقیم یا غیرمستقیم در شکل دادن به حیات اجتماعی مشارکت دارند.
۱	شرایط زمینه‌ای	جهانی‌شدن و تحولات مدیریت منابع انسانی	با توجه به توسعه روابط جهانی امروزه مفاهیم آموزش نیروی انسانی تغییر قابل‌ملاحظه‌ایی داشته است از جمله این تغییرات می‌توان به تغییر در روش انتقال دانش به افراد، نیاز به کسب دانش و فراگیری مداوم و همیشگی، آموزش‌های گروهی از راه دور و غیره اشاره نمود.
۲		گرایش جهانی به توسعه پایدار	توسعه پایدار انسان‌محور است و با توجه به گستردگی مباحث و قابلیت‌های بسیار آن به‌سرعت به مهم‌ترین مناظره کنونی و نیز یکی از مهم‌ترین چالش‌های دهه‌های اخیر تبدیل شده است.

طراحی مدل استراتژیک منابع انسانی با رویکرد افزایش.../اللهمرادی، بسطامی و مدنی

مفاهیم	مقوله	ابعاد	ردیف
مدل بلوغ سیستم‌های مدیریت منابع انسانی برای یکپارچه‌سازی فعالیت‌های منابع انسانی و پیاده‌سازی به‌موقع ابزارها و سیستم‌های این حوزه طراحی شده است. در این مدل فرآیندهای منابع انسانی در چند سطح بلوغ مرتب‌شده‌اند که هر یک پیش‌نیاز دیگری است.	بلوغ سیستم‌های مدیریت منابع انسانی	شرایط مداخله‌گر	۱
توسعه‌سازمانی پایدار به معنای تلفیق اهداف اقتصادی، سیاسی، اجتماعی و زیست‌محیطی و حتی فرهنگی سازمان به‌منظور حداکثر سازی رفاه کارکنان سازمان، بدون آسیب به توانایی نسل‌های آینده سازمان در جهت دستیابی به اهداف و برآورده سازی نیازهایشان می‌باشد.	مدیریت پایدار منابع سازمانی		۲
هیچ سازمانی را نمی‌توان یافت که موفقیت پایدار را تجربه کرده باشد و از وجود مدیری خردمند، کارآمد و شایسته برخوردار نبوده باشد. موفقیت و پیروزی سازمان‌ها تا حد زیادی به شایستگی، توانایی و صلاحیت مدیران آن‌ها بستگی دارد.	شایستگی راهبردی مدیران منابع انسانی		۳
خشنودی از شغل احساسی است که در نتیجه ارزیابی‌های مثبت افراد در خصوص کاری که بر عهده‌دارند در آن‌ها شکل می‌گیرد. این احساس به دو طریق درونی و بیرونی آشکار می‌شود.	خشنودی کارکنان	پیامدها	۱
رضایت احساس مثبتی است که در هر فرد پس از استفاده از کالا یا دریافت خدمات ایجاد می‌شود. اگر کالا و خدمت دریافت شده از جانب مشتری، انتظارات او را برآورده سازد، در او احساس رضایت ایجاد می‌شود.	رضایت ارباب‌رجوع		۲

بر اساس کدهای به‌دست‌آمده و مقوله‌های انتخابی، درنهایت مدل پارادایمیک استراتژیک منابع انسانی با رویکرد افزایش مشارکت کارکنان در بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی استان کردستان بر اساس فن داده بنیاد در شکل ۱، ارائه شده است.



شکل ۱- مدل پارادایمیک استراتژیک منابع انسانی با رویکرد افزایش مشارکت کارکنان در بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی استان کردستان (منبع: یافته‌های محقق)

بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش باهدف طراحی مدل استراتژیک منابع انسانی با رویکرد افزایش مشارکت کارکنان در بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی استان کردستان با استفاده از فن داده بنیاد انجام گردید. جهت این کار در بخش اول، پس از ارائه مقدمه و چالش‌های مطرح‌شده در حوزه مدیریت منابع انسانی راهبردی برای افزایش رضایت شغلی و مشارکت کارکنان در بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی استان کردستان و خلأ و شکاف پژوهشی آن، مبانی نظری در خصوص مدیریت منابع

طراحی مدل استراتژیک منابع انسانی با رویکرد افزایش.../اللهمرادی، بسطامی و مدنی

انسانی راهبردی کشور ارائه شد. سپس در مرحله دوم با استفاده از فن داده بنیاد و مصاحبه با خبرگان، تعداد ۱۳ زیر مقوله و ۴۵ کد احصا و در قالب پنج مقوله علی، زمینه‌ای، مداخله‌ای، راهبردها و پیامدها تنظیم شد و در نهایت مدل به دست آمده در شکل ۱، استخراج و ارائه گردید. در خصوص نتایج مدیریت استراتژیک منابع انسانی با رویکرد افزایش مشارکت کارکنان در بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی استان کردستان، پژوهشگران متعددی، به نتایج مفید و کارآمدی دست پیدا کرده‌اند که در بین آن‌ها حسینیان، در مطالعه‌ای رابطه بین مدیریت استراتژیک منابع انسانی و عملکرد سازمانی را بررسی کردند. یافته‌های تحقیق بیانگر وجود رابطه مثبت بین ابعاد مدیریت منابع انسانی و عملکرد سازمانی بوده است (حسینیان، ۱۴۰۰) انصاری و همکاران پژوهشی با عنوان بررسی تأثیر مدیریت راهبردی منابع انسانی بر عملکرد سازمانی با نقش میانجی سرمایه انسانی معلمان تربیت‌بدنی استان فارس انجام دادند و به این نتیجه رسیدند که مدیریت راهبردی منابع انسانی بر عملکرد سازمانی با نقش میانجی سرمایه انسانی معلمان تربیت‌بدنی استان فارس تأثیر دارد. (انصاری و همکاران، ۱۴۰۰) اوگیو و همکاران، طی مطالعه‌ای به بررسی آشفته‌گی تکنولوژیکی و ایجاد خلاقیت در تیم، نوآوری محصول و مدیریت منابع انسانی: مفاهیم ضمنی برای پایداری پرداختند. نتایج پژوهش نشان می‌دهد که آشفته‌گی تکنولوژیکی، تعدیل‌کننده تأثیر جذب و انتخاب سبز و آموزش سبز، مشارکت و توسعه بر خلاقیت تیمی سبز است. (اوگیو و همکاران، ۲۰۲۰) موریتی و همکاران^۴ نیز در پژوهشی به بررسی رابطه میان تفکر استراتژیک و اثربخشی رهبری در بانک‌های کشور کنیا پرداختند: یافته‌های این پژوهش نشان داد شایستگی‌های مرتبط با تفکر استراتژیک و شایستگی‌های مرتبط با اثربخشی رهبران شامل تفکر استراتژیک عمومی، تمرکز بر روی اهداف، داشتن نگاه سیستمی و سازماندهی گروهی اشاره شده است. (موریتی و همکاران، ۲۰۱۸) کیم و فالولا^۵ پژوهشی با عنوان توسعه استراتژیک منابع انسانی در ارتقای عملکرد شغلی و رقابت‌پذیری دانشگاه انجام داد و به این نتیجه رسید که پیشبرد پیاده‌سازی توسعه استراتژیک منابع انسانی، مربی‌گری، همکاری تحقیقاتی و ارتباط علمی، یادگیری سازمانی و استقرار/ جهت‌گیری، تأثیر مثبتی بر آموزش، پژوهش، نوآوری و خدمات اجتماعی می‌گذارد و در نهایت عملکرد هیئت‌علمی و رقابت‌پذیری سازمانی را ارتقا می‌دهد. (فالولا، ۲۰۱۸)

در خصوص **دلایل علی** احصا شده در مدل به دست آمده، می‌توان اذعان کرد که این یافته‌ها دقیقه منطبق بر پژوهش صحرائی، با عنوان «تأثیر مهارت‌های تفکر استراتژیک مدیران بر آمادگی ایجاد مزیت رقابتی سازمان شهرداری» است که در پژوهش خود نتیجه گرفتند که اغلب ابعاد تفکر استراتژیک بر روی برخی از ابعاد عوامل ایجادکننده مزیت رقابتی (منبع محور) در سازمان شهرداری تأثیر مثبت

فصلنامه مطالعات رفتاری در مدیریت، دوره ۱۵، شماره ۴۰، زمستان ۱۴۰۳

داشتند. همچنین، این یافته‌ها دقیقه منطبق بر یافته‌های پژوهش صابر جهرمی، اکبری و محمودی با عنوان «تأثیر هوش استراتژیک بر پیکره نوآوری اجتماعی با میانجی‌گری سرمایه فکری» است که نتایج تحقیق نشان داد هوش استراتژیک در دنیای کسب‌وکار امروز از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است زیرا بدون آن، تلاش‌های سازمان برای دستیابی به استراتژی‌های تدوین‌شده اثربخش نخواهد بود. این یافته‌ها دقیقه منطبق بر یافته‌های پژوهش پاسیوس و همکاران با عنوان «مدیریت و برنامه‌ریزی استراتژیک» است که در پژوهش خود نتیجه گرفتند که مدیریت استراتژیک و برنامه‌ریزی استراتژیک هر دو تمرکز مدیریتی برای شناسایی و مقابله با چالش‌ها هستند و هر دو به کتابخانه‌ها کمک می‌کنند تا به اهداف مهم دست یابند.

در رابطه با **شرایط زمینه‌ای** احصا شده در مدل به‌دست‌آمده، می‌توان اذعان کرد که این یافته‌ها دقیقه منطبق بر پژوهش عزیزی و همکاران با عنوان «راهبردهای مدیریت منابع انسانی استراتژیک در محیط‌های ناپایدار بر عملکرد شرکت با میانجی‌گری گرایش کارآفرینانه» است که نتایج نشان داد راهبردهای مدیریت منابع انسانی استراتژیک تأثیر معنی‌داری بر عملکرد شرکت با نقش میانجی‌گری گرایش کارآفرینانه دارد. همچنین، این یافته‌ها دقیقه منطبق بر یافته‌های پژوهش اسماعیلی با عنوان «بررسی تأثیر فعالیت‌های منابع انسانی استراتژیک بر عملکرد نوآوری در سازمان با تأکید بر نقش ظرفیت مدیریت دانش» است که نتایج نشان داد «فعالیت منابع انسانی راهبردی» بر متغیر «عملکرد نوآوری» و «ظرفیت مدیریت دانش» تأثیر مستقیم و مثبت دارد. این یافته‌ها دقیقه منطبق بر یافته‌های پژوهش اده و دیالوکه پژوهشی با عنوان «تأثیر برنامه‌ریزی منابع انسانی بر عملکرد سازمانی» است که نتایج تحقیق نشان می‌دهد که مدیران منابع انسانی جهت غلبه بر چالش‌ها مشکلات برنامه‌ریزی منابع انسانی، باید در حین برنامه‌ریزی منابع انسانی بر توانایی مالی سازمان و همچنین سن، شایستگی و جهت‌گیری فرهنگی کارکنان آینده تمرکز کنند.

در خصوص **شرایط مداخله‌ای** نیز، می‌توان اذعان کرد که این یافته‌ها دقیقه منطبق بر پژوهش شامگانی و همکاران تحت عنوان بررسی تأثیر مدیریت راهبردی منابع انسانی بر عملکرد سازمانی با نقش میانجی سرمایه انسانی در کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان اصفهان است که نتایج تحقیق نشان داد مدیریت راهبردی منابع انسانی به‌صورت مستقیم بر عملکرد سازمانی در کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان اصفهان تأثیر معناداری دارد. مدیریت راهبردی منابع انسانی به‌صورت مستقیم بر سرمایه انسانی در کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان اصفهان تأثیر معناداری دارد. سرمایه انسانی به‌صورت مستقیم بر عملکرد سازمانی در کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان اصفهان تأثیر معناداری

طراحی مدل استراتژیک منابع انسانی با رویکرد افزایش.../اللهم ادری، بسطامی و مدنی

دارد. یافته‌های این پژوهش منطبق بر یافته‌های پژوهش صمدزادو همکاران تحت عنوان ارائه استراتژی‌های توسعه منابع انسانی در سازمان‌های علمی و فناورانه (مورد مطالعه: سازمان جهاد دانشگاهی علم و صنعت) است که نتایج تحقیق نشان داد استراتژی مناسب برای مشاغل اصلی و تخصصی صف، مشاغل ستادی تخصصی و ستادی عمومی در سازمان جهاد دانشگاهی علم و صنعت، استراتژی متعهدانه، استراتژی مناسب برای مشاغل خدمات عمومی، استراتژی ثانویه و استراتژی مناسب برای مشاغل قرارداد کار معین، استراتژی پیمانکارانه می‌باشد. یافته‌های این پژوهش منطبق بر یافته‌های پژوهش لیو و همکاران نیز پژوهشی با عنوان «مدیریت استراتژیک منابع طبیعی از طریق منابع انسانی، فناوری و نهادی: درمان پایدار منابع طبیعی» است که نتایج تحقیق نشان داد که حاکمیت منابع و فراوانی منابع طبیعی برای توسعه پایدار شرکت‌های تولیدی کوچک حیاتی هستند.

در رابطه با **راهبردهای** توسعه مدیریت استراتژیک منابع انسانی با رویکرد افزایش مشارکت کارکنان در بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی استان کردستان می‌توان اذعان کرد که این یافته‌ها منطبق بر پژوهش دولتی و همکاران تحت عنوان بررسی تأثیر اقدامات راهبردی مدیریت منابع انسانی اسلامی بر تسهیم دانش و سرمایه اجتماعی (مورد مطالعه: کارمندان دانشگاه پیام نور شهر مشهد) است که نشان داد اقدامات راهبردی مدیریت منابع انسانی اسلامی بر توزیع دانش، انتقال دانش تأثیر ندارد اما بر اعتماد، همکاری و شبکه‌های کارمندان دانشگاه پیام نور شهر مشهد تأثیر مثبت و معنادار دارد. اقدامات راهبردی مدیریت منابع انسانی اسلامی بر فهم متقابل، روابط دانشگاه پیام نور شهر مشهد تأثیر مثبت و معنادار اما بر ارزش‌ها و تعهد کارمندان تأثیر ندارد. همچنین، این یافته‌ها دقیقه منطبق بر یافته‌های پژوهش احمدزاده و همکاران با عنوان بررسی تأثیر مدیریت منابع انسانی استراتژیک بر تاب‌آوری کارکنان: نقش میانجی اشتیاق شغلی و استرس شغلی (مورد مطالعه: کارکنان دادگستری اصفهان) است که نتایج تحقیق نشان داد داشتن سطح بالایی از تاب‌آوری در کارکنان برای موفقیت حرفه‌ای و مدیریت عوامل استرس‌زا در محیط کار ضروری است. این یافته‌ها منطبق بر یافته‌های پژوهش اولیویرا و همکاران پژوهشی با عنوان «استراتژی و مدیریت منابع انسانی در سازمان‌های غیرانتفاعی: تعامل آن با نوآوری باز» است که نتایج تحقیق نشان داد برای این که این سازمان‌ها در تلاش‌ها برای بهبود فرآیندهای حکمرانی مؤثرتر باشند، باید بر مدیریت استراتژیک و ابزارهای مدیریت منابع انسانی تمرکز کنند.

در رابطه با **پیامدهای** مثبت و منفی متأثر از مدیریت استراتژیک منابع انسانی با رویکرد افزایش مشارکت کارکنان در بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی استان کردستان، می‌توان اذعان

فصلنامه مطالعات رفتاری در مدیریت، دوره ۱۵، شماره ۴۰، زمستان ۱۴۰۳

کرد که این یافته‌ها دقیقه منطبق بر پژوهش برزگر بفرویی و همکاران با عنوان «بررسی تأثیر کارکردهای مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر رفتار شهروندی سازمانی (مطالعه موردی: مرکز خدمات حوزه‌های علمیه)» است که نشان می‌دهد رابطه مثبت و معناداری بین کارکردهای مدیریت استراتژیک منابع انسانی و رفتار شهروندی سازمانی وجود دارد. همچنین، این یافته‌ها دقیقه منطبق بر یافته‌های پژوهش حمزوی و همکاران تحت عنوان " تجزیه و تحلیل اثر مدیریت راهبردی منابع انسانی بر مدیریت ریسک‌های مؤثر منابع انسانی با نقش میانجی تاب‌آوری کارکنان " است که نتایج تحقیق نشان داد تاب‌آوری کارکنان از طریق سطوح تاب‌آوری برنامه‌ریزی شده و انطباقی با رویکردهای ایجاد افزایش اعتماد به نفس، انعطاف‌پذیری و انطباق‌پذیری در سازمان به مدیریت راهبردی منابع انسانی بر مدیریت ریسک‌های مؤثر منابع انسانی با کاهش پیامدهای ناراضی‌ت شغلی به افزایش عملکرد سازمان کمک می‌نماید. همچنین، این یافته‌ها دقیقه منطبق بر یافته‌های پژوهش جایاراتنا و همکاران با عنوان «مدیریت استراتژیک منابع انسانی: هدایت تعالی سازمانی از طریق همسویی استراتژیک، رویه‌های اخلاقی و روندهای نوظهور» است که نتایج تحقیق نشان داد روندهای نوظهور، از جمله استفاده از فناوری و تجزیه و تحلیل داده‌ها، تمرکز بر رفاه کارکنان و افزایش کار از راه دور که همگی آینده مدیریت استراتژیک منابع انسانی را تغییر می‌دهند.

پیشنهادها

پیشنهاد می‌شود مدیران ارشد بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی استان کردستان از پیاده‌سازی اقداماتی همچون " استفاده از ظرفیت و قابلیت‌های موجود و بالقوه برای پیشبرد اهداف و چشم‌اندازهای بیمارستان‌ها " حمایت نموده و شرایط را برای عملیاتی شدن این اقدامات فراهم سازند. ارتقای ارتباطات درون‌سازمانی میان مدیران منابع انسانی و مدیران ارشد سازمان و شناسایی روش‌های بهره‌برداری از فناوری اطلاعات

استفاده از افراد متخصص در تیم‌های کاری تخصصی و انطباق تخصص با پست سازمانی آنان در اعضای تیم‌های فعال در تیم‌های فعال در واحدهای مختلف بیمارستان‌ها
توسعه ارتباط‌های تیمی معقول در واحدهای مختلف بیمارستان‌ها
تقویت اعتقاد مدیران میانی و عملیاتی شرکت به ارتقاء سطح کیفی کار تیم‌های فعال در بیمارستان‌ها

آموزش مستمر کارکنان به منظور افزایش مهارت آنان در به‌کارگیری سیستم‌های موجود در سازمان

طراحی مدل استراتژیک منابع انسانی با رویکرد افزایش.../اللهمرادی، بسطامی و مدنی

منابع

- ۱) احمدزاده، سمیه؛ اسماعیلی، علی و قاضی عسگر، سید سعید، ۱۴۰۳، بررسی تأثیر مدیریت منابع انسانی استراتژیک بر تاب‌آوری کارکنان: نقش میانجی اشتیاق شغلی و استرس شغلی (مورد مطالعه: کارکنان دادگستری اصفهان)، دهمین کنفرانس بین‌المللی علوم مدیریت و حسابداری، تهران، <https://civilica.com/doc/2026483>
- ۲) اسفندیاری محمدجواد؛ آدابی حمیدرضا. (۱۳۹۵)، بررسی رابطه بین مدیریت دانش و توانمندسازی روان‌شناختی منابع انسانی در شهرداری تهران. مطالعات مدیریت شهری؛ دوره ۸، شماره ۲۵؛ صفحه ۱۱ تا صفحه ۲۴.
- ۳) اسماعیلی، ثریا، ۱۴۰۰، بررسی تأثیر فعالیت‌های منابع انسانی استراتژیک بر عملکرد نوآوری در سازمان با تأکید بر نقش ظرفیت مدیریت دانش، چهارمین کنفرانس ملی و نخستین کنفرانس بین‌المللی الگوهای نوین مدیریت و کسب‌وکار، تهران، <https://civilica.com/doc/1394459>
- ۴) امیری اثنی عشری، ابوالقاسم؛ احسان فر، محمدحسین؛ جوانمرد قصاب، اعظم؛ چابک، سید حسین و عباس زاده امیردهی، زهرا. (۱۴۰۰). تأثیر اقدام‌های مدیریت منابع انسانی بر عملکرد: میانجی‌گری جهت‌گیری راهبردی و نقش تعدیل‌گری پویایی‌های محیطی در شرکت‌های دانش‌محور. مدیریت منابع انسانی پایدار، ۳(۴)، ۸۹-۱۲۶.
- ۵) انصاری، لیلا و حسینی، حیدر. (۱۴۰۰). بررسی تأثیر مدیریت راهبردی منابع انسانی بر عملکرد سازمانی با نقش میانجی سرمایه انسانی معلمان تربیت‌بدنی استان فارس. دانشگاه پیام نور استان سمنان، مرکز پیام نور گرمسار.
- ۶) برزگر بفرویی، کمال و اسماعیلی، محبوبه و بخشی ارجنکی، ساناز، ۱۴۰۰، بررسی تأثیر کارکردهای مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر رفتار شهروندی سازمانی (مطالعه موردی: مرکز خدمات حوزه‌های علمیه)، چهارمین کنفرانس ملی و نخستین کنفرانس بین‌المللی الگوهای نوین مدیریت و کسب‌وکار، تهران، <https://civilica.com/doc/1394593>
- ۷) جشنی آرانی، مصطفی (۱۳۹۳)، رابطه تلاطم محیطی با تفکر استراتژیک در بین مدیران بنگاه‌های اقتصادی (مورد مطالعه بنگاه‌های کوچک و متوسط شهرستان کاشان)، پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد نراق.
- ۸) حسینیان، رضا، ۱۴۰۰، بررسی رابطه بین مدیریت استراتژیک منابع انسانی و عملکرد سازمانی، چهارمین کنفرانس ملی و نخستین کنفرانس بین‌المللی الگوهای نوین مدیریت و کسب‌وکار، تهران، <https://civilica.com/doc/1394397>

فصلنامه مطالعات رفتاری در مدیریت، دوره ۱۵، شماره ۴۰، زمستان ۱۴۰۳

- ۹) حمزوی، حسین؛ اسدبک، مهدی؛ رضایی منش و بهروز. (۱۴۰۲). " تجزیه و تحلیل اثر مدیریت راهبردی منابع انسانی بر مدیریت ریسک‌های مؤثر منابع انسانی با نقش میانجی تاب‌آوری کارکنان ".
- ۱۰) دولتی یوسف آباد، فنجمه و فراتی، حسن. (۱۴۰۳). بررسی تأثیر اقدامات راهبردی مدیریت منابع انسانی اسلامی بر تسهیم دانش و سرمایه اجتماعی (مورد مطالعه: کارمندان دانشگاه پیام نور شهر مشهد). دانشگاه پیام نور استان سمنان، مرکز پیام نور سمنان.
- ۱۱) رحمانی، فرزاد و فتاح پور، مرتضی. (۱۴۰۲). تأثیر مدیریت راهبردی منابع انسانی بر بهره‌وری در سازمان‌های ورزشی استان آذربایجان غربی. موسسه آموزش عالی آذربایجان، دانشکده مدیریت و حسابداری.
- ۱۲) شامگانی، خدیجه و قربانی قهفرخی، لیلا. (۱۴۰۱). بررسی تأثیر مدیریت راهبردی منابع انسانی بر عملکرد سازمانی با نقش میانجی سرمایه انسانی در کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان اصفهان. دانشگاه پیام نور استان هرمزگان، مرکز پیام نور قشم.
- ۱۳) صابر جهرمی، فروغ و اکبری احمد محمودی، خدیجه، ۱۴۰۰، تأثیر هوش استراتژیک بر پیکره نوآوری اجتماعی با میانجی‌گری سرمایه فکری، چهارمین کنفرانس ملی و نخستین کنفرانس بین‌المللی الگوهای نوین مدیریت و کسب‌وکار، تهران، <https://civilica.com/doc/1394595>
- ۱۴) صانعی آرانی، محسن؛ میرسپاسی، ناصر و دانشفرد، کرم اله و پیلهوری، نازنین (۱۳۹۶)، طراحی الگوی تعدیل منابع انسانی در سازمان‌های محلی (مورد مطالعه شهرداری‌های استان اصفهان)، مدیریت فردا، ۱۶(۵۳): ۲۶۹-۲۸۲.
- ۱۵) صحرانی، کبری، ۱۴۰۰، تأثیر مهارت‌های تفکر استراتژیک مدیران بر آمادگی ایجاد مزیت رقابتی سازمان شهرداری، چهارمین کنفرانس ملی و نخستین کنفرانس بین‌المللی الگوهای نوین مدیریت و کسب‌وکار، تهران، <https://civilica.com/doc/1394337>
- ۱۶) صمدزاد، سعیده؛ قهرمانی نهر، جاوید؛ نوری، فرامرز و قاسمی یالخورآجاج، اکبر، ۱۴۰۲ ارائه استراتژی‌های توسعه منابع انسانی در سازمان‌های علمی و فناورانه (مورد مطالعه: سازمان جهاد دانشگاهی علم و صنعت)، آموزش و توسعه منابع انسانی زمستان ۱۴۰۲ - شماره ۳۹ رتبه ب (وزارت علوم/21 ISC صفحه - از ۱۱۲ تا ۱۳۲)
- ۱۷) صمدی میارکلایی، ح؛ و صمدی میارکلایی، ح. ۱۳۹۱. ضرورت و اهمیت نقش بیمارستان‌ها در مواجهه با بلایای طبیعی در مدیریت بحران، دومین کنفرانس برنامه‌ریزی و مدیریت محیط‌زیست، تهران، دانشگاه تهران. https://www.civilica.com/Paper-ESPME02-ESPME02_824.html
- ۱۸) طاهری، محمد، ۱۳۹۸، سیستم‌های جامع اطلاعاتی و عملیاتی، ماهنامه تدبیر، شماره ۱۳۰، بهمن ۸۱، صص ۹۱-۸۷.

طراحی مدل استراتژیک منابع انسانی با رویکرد افزایش.../اللهمرادی، بسطامی و مدنی

- ۱۹) طوسی، محمدعلی (۱۳۸۰) مشارکت در مدیریت و مالکیت، مرکز آموزشی مدیریت دولتی
- ۲۰) ظهراهی، میلاد (۱۳۹۸)، اثر تفکر استراتژیک و چابکی استراتژیک بر سیستم‌های اندازه‌گیری عملکرد استراتژیک در وزارت ورزش و جوانان ایران، پایان‌نامه کارشناس ارشد مدیریت ورزشی، دانشگاه رازی.
- ۲۱) عزیزی، محمد و علیپور، سحر و باقریه مشهدی، امیرحسین، ۱۴۰۰، راهبردهای مدیریت منابع انسانی استراتژیک در محیط‌های ناپایدار بر عملکرد شرکت با میانجی‌گری گرایش کارآفرینانه، هجدهمین کنفرانس بین‌المللی مدیریت، تهران، <https://civilica.com/doc/1486914>
- ۲۲) غفاری، سعید؛ زکیانی، شعله؛ و رضایی، زهره (۱۳۹۶) بررسی تأثیر فناوری اطلاعات بر توانمندسازی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی تهران. مجله سلامت، دوره ۱۱، شماره ۶.
- ۲۳) گل محمدی، رضا، ۱۴۰۰، تأثیر پیاده‌سازی مدیریت منابع انسانی در سازمان‌های پویا با رویکرد تحول‌آفرین، چهارمین کنفرانس ملی و نخستین کنفرانس بین‌المللی الگوهای نوین مدیریت و کسب‌وکار، تهران، <https://civilica.com/doc/1394591>
- ۲۴) محسنی تبریزی، علیرضا (۱۳۷۵). بیگانگی مانعی برای مشارکت و توسعه ملی، نامه پژوهش، شماره ۱.
- ۲۵) مصطفوی، ر (۱۳۹۰)، طراحی شاخص‌های شهرداری به‌منزله‌ی نهاد اجتماعی در افق چشم‌انداز ۱۴۰۴، مجموعه مقالات همایش علمی شهرداری به‌منزله نهاد اجتماعی، جلد دوم، معاونت امور اجتماعی و فرهنگی شهرداری تهران، تهران: نشر تیسرا.
- ۲۶) موسوی، سید نجم‌الدین؛ شریعت نژاد، علی؛ ساعدی، عبدالله (۱۳۹۷)، طراحی مدل مدیریت ریسک منابع انسانی در سازمان‌های دولتی با استفاده از نظریه داده بنیاد، ۸(۲۸)، ۱۲۱-۱۴۲
- 27) Ayse Kucuk Yilmaz, (2019) "Strategic approach to managing human factors risk in aircraft maintenance organization: riskmapping", Aircraft Engineering and Aerospace Technology, <https://doi.org/10.1108/AEAT-06-2018-0160>
- 28) Berk, L., Bertsimas, D., Weinstein, A. M., & Yan, J. (2019). Prescriptive analytics for human resource planning in the professional services industry. *European Journal of Operational Research*, 272(2), 636-641.
- 29) Bratianu, C. (2015). Developing strategic thinking in business education. *Management Dynamics in the Knowledge Economy*, 3(3): 409.
- 30) Ebru Yazgan, (2018) "Development taxonomy of human risk factors for corporate sustainability in aviation sector", *Aircraft Engineering and Aerospace Technology*, 90(6):1012-1022
- 31) Falola, H. O., Salau, O. P., Olokundun, M. A., Oyafunke-Omoniy, C. O Ibidunni, A. S., & Oludayo, O. A. (2018). Employees' intrapreneurial engagement

initiatives and its influence on organisational survival. *Business: Theory and Practice*, 19, 9-16.

32) Jayarathna, G. S., Perera, S. R., & Gunawardana, S. (2024). Strategic Human Resource Management: Driving Organizational Excellence Through Strategic Alignment, Ethical Practices, and Emerging Trends.

33) Liu, Y., Khan, A. J., Iqbal, J., Hameed, W. U., & Ahmed, T. (2023). Strategic management of natural resources through human, technological, and institutional resources: Sustainable curing the resource curse. *Resources Policy*, 86, 104233.

34) Muriithi, S.M, Radloff, S.E, Lynette Louw, L, (2018), The Relationship between Strategic Thinking and Leadership Effectiveness in Kenyan Indigenous Banks, *South African Journal of Economic and Management Sciences*, Pp1-11.

35) Ogbeibu S, Emelifeonwu J, Senadjki A, Gaskin J, Kaivo-oja J. (2020). Technological turbulence and greening of team creativity, product innovation, and human resource management: Implications for sustainability, *Journal of Cleaner Production*. 244(2020). 118703.

36) Oliveira, Márcio, Marlene Sousa, Rui Silva, and Tânia Santos. "Strategy and human resources management in non-profit organizations: Its interaction with open innovation." *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity* 7, no. 1 (2023): 75.

37) Pacios Ana R. (2024) Strategic Management and Planning. Reference Module in Social Sciences.

38) Purwadi, D. (2012). The Role of Japanese human resource planning practices for increasing industrial competitiveness. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 65, 253-259.

39) Thomas Stephen Calvard, Debora Jeske, (2019) Developing human resource data risk management in the age of big data *International Journal of Information Management* Volume 43(8), 159-164

یادداشت‌ها:

-
1. Purwadi
 2. Berk & et al
 3. Bratianu
 4. Muriithi et al
 5. Falola

Presentation a strategic human resource model with increasing participation approach of employees at medical science university in Kurdistan

Nadia Allah Moradi¹

Receipt: 22/11/2024 Acceptance: 18/12/2024

Masoud Bastami²

Amir Mohsen Madani³

Abstract

The aim of this study was to design a qualitative model for presentation a strategic human resource model with increasing participation approach of employees at medical science university in Kurdistan. The statistical sample in the qualitative section included all university experts and experts in the field of management & psychology science, which was equal to 20 people. The research instrument consisted of researcher-made coding sheets whose validity was confirmed by Delphi group members and its reliability was calculated by P-Scott criterion of 0.95. Findings showed that the factors related to the model of the presentation a strategic human resource model with increasing participation approach of employees at medical science university in Kurdistan related to the were identified in the form of 5 categories and 43 concept codes. Strategies (3 categories), contextual conditions (2 categories), intervening or mediating conditions (3 categories) and consequences (2 categories).

Keywords

strategic human resource model, increasing participation approach, medical science university in Kurdistan.

1-PhD Student, Department of Public Management, Sanandaj Branch, Islamic Azad University, Sanandaj, Iran. nadiaallahmoradi74@gmail.com

2-Assistant Professor, Department of Public Management, Sanandaj Branch, Islamic Azad University, Sanandaj, Iran. (Corresponding Author) mbastami5@gmail.com

3-Assistant Professor, Department of Cultural Management, Shahr-e Ray Branch, Islamic Azad University, Shahr-e Ray, Iran. amir_m_madani@yahoo.com



بررسی تأثیر چابکی استراتژیک سازمانی بر توسعه فعالیت‌های بازرگانی در بورس تهران با تأکید بر تغییر رفتار سهامداران

حسین اجتهادی^۱

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۳/۰۹/۰۴ تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۳/۰۹/۲۹ هادی ابوالفتحی^۲

سحر شتابان^۳

چکیده

این تحقیق در راستای بررسی تأثیر چابکی استراتژیک سازمانی بر توسعه فعالیت‌های بازرگانی در بورس تهران با تأکید بر تغییر رفتار سهامداران انجام شده است. روش تحقیق به کار گرفته شده در این پژوهش از نظر هدف کاربردی، از نظر نوع داده‌ها کمی و از نظر نحوه گردآوری داده‌ها، توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری تحقیق حاضر شامل تعدادی از صاحبان کسب و کار در بورس تهران حدوداً (۵۰۰ نفر) می‌باشند. روش نمونه‌گیری در این پژوهش روش نمونه‌گیری ساده می‌باشد. از جامعه آماری مذکور با توجه به ضوابط نمونه‌گیری (بر اساس شیوه نمونه‌گیری مندرج در جدول مورگان) تعداد ۳۲۲ نفر به عنوان نمونه تحقیق انتخاب شده و سپس با استفاده از پرسشنامه محقق ساخته در سه بعد و ۲۹ گویه تنظیم بر اساس مقیاس پنج گزینه‌ای لیکرت و گویه‌های مستخرج در نمونه آماری تحقیق مورد پرسش قرار گرفته است. در بخش آمار توصیفی نیز، توصیف داده‌ها در دو بخش متغیرهای زمینه‌ای و متغیرهای اصلی ارائه گردیده و در بخش آمار استنباطی، جهت بررسی فرضیه‌ها از آزمون رگرسیون خطی استفاده شده است. با توجه به داده‌های تحقیق می‌توان گفت، چابکی استراتژیک سازمانی بر توسعه فعالیت‌های بازرگانی در بورس تهران اثر مثبت و معنی‌داری دارد.

کلمات کلیدی

چابکی استراتژیک سازمانی، توسعه فعالیت‌های بازرگانی، بورس تهران

۱- دانشجوی کارشناسی ارشد، گروه مدیریت بازرگانی، واحد الکترونیکی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. ejtehadi.sh@gmail.com

۲- استادیار، گروه مدیریت دولتی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. (نویسنده مسئول) ha.abolfathi@iau.ac.ir

۳- گروه مدیریت و برنامه‌ریزی فرهنگی، واحد تهران شمال، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. ssheatbn@yahoo.com

بررسی تاثیر چابکی استراتژیک سازمانی بر توسعه فعالیت‌های.../اجتهادی، ابوالفتحی و شتابان

مقدمه

یکی از مهم‌ترین فاکتورهای بقا و پیشرفت سازمان‌ها در محیط امروزی چابکی آن‌ها می‌باشد. چابکی استراتژیک را توانایی سازمان برای بقا و پیشرفت در محیطی با تغییرات مداوم و غیرقابل پیش‌بینی معرفی می‌کند به‌طور کلی چابکی به چالش‌های محیطی و بهره‌برداری از تغییر مداوم و سریع آن بر کیفیت عالی، عملکرد عالی گفته می‌شود و اساس آن هم‌سو کردن سیستم‌های اطلاعاتی و فرایندهای کاری در یک نظام همگن و انعطاف‌پذیر می‌باشد (بندریان، ۱۳۹۵)

از طرفی امروزه مبحث چابکی سازمانی^۱ مورد توجه اکثر پژوهشگران علوم مدیریت واقع شده و نتایج وسیع و آشکاری جهت مشاهده در سازمان‌ها به وجود آورده است؛ بنابراین یکی از عناصر مؤثر در حیطه بهره‌وری سازمانی، چابکی سازمانی است و سازمان‌هایی قادرند در مسیر پیشرفت روزافزون قدم بردارند که از وجود کارکنان، کانال کار، چرخه کار، مدیریت تصمیم‌گیری به‌موقع و اجرای عملیاتی سریع و چابک برخوردار باشند، (ایران‌زاده و همکاران، ۱۳۹۵).

بررسی و شناسایی ابعاد چابکی سازمانی در سازمان‌ها نشان می‌دهد که توانایی پیاده‌سازی آسان تغییرات اساسی و تغییرات کوچک در سازمان باعث ارتقای چابکی می‌شود (آذر و پیشدار، ۱۳۹۰). در این راستا الگوها و چارچوب‌های مفهومی چابکی یکی از دغدغه‌های مدیران و نیز محققان در این حوزه است، به همین دلیل مدل‌های مفهومی متعددی از زوایای مختلف از سوی محققان ارائه شده است. در واقع تمامی مطالعات و پژوهش‌های انجام شده حاکی از آن است که چابکی برای سازمان‌ها فواید و مزیت‌های زیادی به همراه دارد. سازمان‌های چابک علاوه بر بهره‌وری و عملکرد بالا، به سطوح بالایی از رضایت‌مندی افراد، خدمت‌رسانی بهتر و توسعه توانمندی‌های کارکنان نائل می‌شوند (ناظم‌زاده، ۱۳۹۴).

چابکی استراتژیک سازمانی یکی از استراتژی‌های بسیار مهم در راستای شناسایی فوری احتیاجات مشتریان و دادن جواب مطلوب و مناسب به آن نیازها در حداقل زمان ممکن است. زمانی می‌توان یک سازمان را چابک دانست که کارکنان آن سازمان خودشان را در مقابل اهداف سازمان مسئول دانسته و در مقابل تمام قسمت‌های مختلف سازمان در خود احساس مسئولیت کرده و با به‌کارگیری توانایی، دانش و تجربه‌های گذشته‌ی خویش تلاش کند تا با شتاب بیشتری به اهداف مشخص شده دست یابد و همواره خود را آماده‌ی جواب دهی به دگرگونی‌های محیط نماید. به‌عبارت‌دیگر به سازمانی می‌توان سازمان چابک گفت که کارکنان آن کارکردی متحرک، پویا و سریع داشته و با چابکی و انعطاف‌پذیری در دستیابی سازمان به مقاصد خودیاری رسانند (دسوزا و روی^۲، ۲۰۱۰).

فصلنامه مطالعات رفتاری در مدیریت، دوره ۱۵، شماره ۴۰، زمستان ۱۴۰۳

موضوع چابکی استراتژیک سازمانی در دوران کنونی مورد توجه اکثریت دانشمندان علوم مدیریت قرار گرفته است، زیرا بهبود و ارتقای کارآمدی و موفقیت در سازمان‌های خدماتی و تولیدی مبحثی بسیار با اهمیت در دانش مدیریت بوده و بسیاری آن را مهم‌ترین وظایف مدیریتی می‌دانند، از این رو اندیشمندان و صاحب‌نظران مدیریت گروه زیادی از راهبردهای نوین جهت دستیابی، رسیدن و حفظ رقابت‌پذیری در عصر متلاطم را پیشنهاد کرده‌اند. یکی از بااهمیت‌ترین مسئولیت‌ها در هر سازمانی، مدیریت امور غیرقطعی و مدیریت تصمیم‌گیری به‌موقع و اجرای عملیاتی سریع و چابک است؛ بنابراین یکی از راهکارهای جدید برای پاسخ‌گویی به عناصر تغییر و تحول سازمانی، عامل مدیریت می‌باشد چون با درک درست مبحث مدیریت، برنامه‌های سازمان به سمت تعالی حرکت خواهد کرد. نقش عامل مدیریت در تعلیم نوآوری و خلاقیت در هر سازمانی مهم و حیاتی است زیرا مدیریت قادر است توانمندی و نبوغ خلاقیت و نوآوری را در کارکنان به وجود آورده و ضمن گسترش، آن را نیز تشویق نماید و یا با رفتار و عکس‌العملی قادر است مانع روند خوب سازمان در ارائه خدمات گردد (رشیدی و پورصادق، ۱۳۸۷).

بنا به ضرورت موضوع چابکی و اقبال شرکت‌ها به آن، در ادبیات مدیریت استراتژیک، نوع جدیدی از چابکی توسعه‌یافته است و الگوهای متعددی از چابکی استراتژیک را در طیف سازمان‌ها و صنایع مختلف به خود اختصاص داده است. چابکی استراتژیک مفهومی است که ابتدا توسط دوز و کوسنن بیان شد (ویشلکی و همکاران، ۱۴۰۰) و پس از آن مورد توجه بسیاری دیگر نیز قرار گرفت. تأثیر معنی‌دار چابکی استراتژیک بر قابلیت‌های رقابتی (Khoshnood & et al, 2017)، پیش‌بینی تغییرات و پاسخ به تغییر (Santalt, 2009) و انجام اقدامات استراتژیک مبتنی بر دانش جهت گسترش بازار و قابلیت‌ها برای مطابق با محیط (Shams & et al, 2021) از جمله کارکردهایی از چابکی استراتژیک در سازمان‌هاست که توسط اندیشمندان بدان پرداخته شده است.

مفهوم چابکی استراتژیک با رویکرد کلاسیک استراتژی تفاوت دارد. دوز و کوسنن (۲۰۱۷) برنامه‌ریزی استراتژیک متعارف را همان تدوین چشم‌انداز و استراتژی برای پنج تا ده سال آینده سازمان تعریف کرده است. در حالی که شرایط امروزه هوشیاری سازمان‌ها و تغییر سریع استراتژی را می‌طلبد. چابکی استراتژیک توانایی یک شرکت برای اصلاح و تنظیم مسیر خود برای داشتن دید بلندمدت و مفید برای اقتصاد مدرن تلقی می‌گردد (Khoshnood & et al, 2017).

وجود چابکی استراتژیک که خود به‌عنوان یک قابلیت پویا محسوب می‌شود (Ojha, 2008)، چالش پیش‌بینی و کنشگری سازمان‌ها را در مقابل متغیرهای بیرونی عصر اقتصاد نوآوری ممکن ساخته است.

بررسی تاثیر چابکی استراتژیک سازمانی بر توسعه فعالیت‌های.../اجتهادی، ابوالفتحی و شتابان

چابکی استراتژیک این کار را با شناسایی فرصت‌های نوآورانه و کسب فرصت‌های بازار رقابتی از طریق فراهم نمودن دارایی‌های حیاتی، دانش و ارتباطات سریع و ناپیوسته فراهم آورده است (Sambamurthy & et al, 2003). در واقع چابکی راهبردی بر مفهوم و معنی توسعه و اجرای هم‌زمان و مشترک راهبرد و نه تفکیک آن‌ها از یکدیگر تأکید دارد (Long, 2000). در همین باب سنت الا معتقد است شرکت‌ها نمی‌توانند به استراتژی متعهد باشند، درحالی‌که دائماً در حین اجرای آن هستند؛ پس برنامه‌ریزی و اجرا کاملاً درهم‌تنیده هستند. با این حال، با توجه به جهت استراتژیک که منجر به دستیابی به اهداف بزرگی می‌شود، تصمیم‌گیری می‌کنند (ویشلکی و همکاران، ۱۴۰۰).

توسعه فعالیت‌های بازرگانی فرایند یکپارچه‌ای است که در آن شرکت‌ها منابع محسوس و نامحسوس را برای درک پیچیدگی نیازهای خاص مشتریان دستیابی به یک تمایز نسبی در محصولات برای برتری در رقابت و درنهایت دستیابی به یک کیفیت برند مناسب به کار می‌برند (Khoshnood & et al, 2017). قابلیت‌های استراتژیک سازمان را قادر می‌سازد تا به صورتی تأثیرگذار جهت‌گیری‌های استراتژیکی که به‌منظور مطابقت با شرایط بازار طراحی شده است را اجرا و به اهداف عملکردی خاصی دست پیدا کنند (مورگان و همکاران، ۲۰۰۹).

سازمان بورس تهران از جمله سازمان‌هایی است که به سبب مسئولیت حساسی که بر عهده دارد نیازمند کارکنانی با استعداد و ماهر می‌باشد که مأموریت سازمان را به‌خوبی اجرا نمایند و بتوانند همواره خود را با تحولات محیطی تطبیق دهند و نیازمند تغییراتی در سازمان می‌باشند و لذا فراهم آوردن شرایطی که این تحولات را تسهیل نماید امری حیاتی محسوب می‌شود.

همان‌گونه که می‌دانید متأسفانه این سازمان از بدو تأسیس همانند بسیاری از سازمان‌های دولتی ایران با ابهامات درونی (داخلی) متعددی از جمله: غریبه بودن کارمندان با سازمان، همسو نبودن اهداف فردی و سازمانی، عادت به انجام امور روزمره توسط کارکنان، کم‌توجهی سازمان به مقوله تغییر سازمانی، عدم ثبات مدیریت به‌صورت جابجایی‌ها و تعویض مدیران، پایین بودن سطح انتظارات مردم از سازمان، بهره‌وری پایین، عدم هم‌راستایی ساختارهای سازمانی با وظایف و مأموریت‌های محول شده به سازمان، درگیری کارهای اداری و بوروکراسی، وجود فرآیندهای کاری تکراری و غیرعلمی، عدم‌اصلاح فرآیندها، کند بودن فرایندها، عدم بازنگری به‌موقع فرآیندها که در کوتاه شدن فرآیندها اثر دارد، عدم استفاده کامل از فناوری‌های نوین (تا حدودی سیستم‌ها در همان حالت سنتی خود باقی‌مانده‌اند)، نقض سیستم آموزش پرسنلی، سرعت‌پایین اینترنت، فقدان بستر اینترنت^۳، انجام امور و فعالیت‌ها در قسمت‌هایی از سازمان به‌صورت سنتی، روبرو می‌باشد. لذا تمامی موارد گفته‌شده می‌تواند منجر به این

فصلنامه مطالعات رفتاری در مدیریت، دوره ۱۵، شماره ۴۰، زمستان ۱۴۰۳

امر شود که سطح رضایتمندی سهامداران از عملکرد مدیریت ارشد این سازمان در سطح پایینی باشد. لذا از آنجایی که این سازمان یکی از سازمان‌های حیاتی کشور می‌باشد که بایستی خود را با تغییرات محیطی کشور و حتی بین‌المللی تطبیق بدهد و از طریق توسعه فعالیت‌های بازرگانی ارتقا پیدا کند و چابکی استراتژیک از جمله عواملی می‌تواند باشد که در سازمان ایفای نقش می‌کند و لذا سؤال اصلی تحقیق این است که آیا چابکی استراتژیک سازمانی بر توسعه فعالیت‌های بازرگانی در بورس تهران تأثیر معناداری دارد؟

با توجه به مطالب ذکر شده، پژوهش حاضر در پی آن است تا تأثیر چابکی استراتژیک سازمانی (عامل انسانی، عامل مدیریتی و عامل دانشی یا تکنولوژی) بر توسعه فعالیت‌های بازرگانی در بورس تهران با تأکید بر تغییر رفتار سهامداران را بررسی نماید.

پیشینه تحقیق

از جمله پژوهش‌های انجام شده در این حوزه می‌توان به پژوهشی که امانی با عنوان «تأثیر تسهیم دانش بر چابکی و توانمندسازی کارکنان با نقش میانجی سرمایه‌های فکری (مطالعه موردی اداره استانداری استان اردبیل)» انجام داده است، اشاره کرد. یافته‌های پژوهش نشان داد که رابطه بین متغیرهای انتقال دانش و توزیع دانش با چابکی توسط متغیر سرمایه‌های فکری تشدید می‌شود که اگر سرمایه‌های فکری افزایش یابد این اثر قوی‌تر و اگر سرمایه‌های فکری ضعیف شود طبیعتاً این رابطه ضعیف خواهد شد. (امانی، ۱۴۰۳) نقیبی و همکاران، نیز پژوهشی با عنوان «بررسی نقش سرمایه انسانی بر قابلیت‌های پویایی بازاریابی در بخش گردشگری شهرستان ارومیه» انجام داده‌اند. نتایج پژوهش نشان‌دهنده آن است که سرمایه انسانی بر قابلیت سنجش بازار، مدیریت برند و قابلیت بازاریابی پویا تأثیر دارد. همچنین قابلیت سنجش بازار و مدیریت برند بر قابلیت‌های پویایی بازار تأثیر دارد. (نقیب‌بی و همکاران، ۱۴۰۳) کرمی متمایل و همکاران پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه بین چابکی فکری و نوآوری کسب‌وکار در با نقش میانجی رهبری کارآفرینانه در شرکت سحر همدان» انجام داده‌اند. بر اساس نتایج پژوهش، بین چابکی فکری و نوآوری کسب‌وکار با نقش میانجی رهبری کارآفرینانه در شرکت سحر همدان رابطه وجود دارد. (کرمی متمایل و همکاران، ۱۴۰۳) خرقانی و همکاران پژوهشی با عنوان «بررسی دانش مدیریت استراتژیک، تصمیم‌گیری و تأثیر آن بر سیستم‌های مدیریت اطلاعات و منابع برنامه‌ریزی سازمان» انجام داده‌اند. نتایج پژوهش نشان‌دهنده آن است که ایجاد تعهد و استفاده از یک سیستم اطلاعاتی توسعه‌یافته، سیستم‌های منابع برنامه‌ریزی سازمان اجتناب‌ناپذیر است. در غیر این صورت استفاده از حداکثر پتانسیل شرکت‌ها جهت کسب‌وکار و

بررسی تاثیر چابکی استراتژیک سازمانی بر توسعه فعالیت‌های.../اجتهادی، ابوالفتحی و شتابان

یکپارچه کردن فرآیندهای مدیریت دچار مشکل خواهد شد. (خرقانی و همکاران، ۱۴۰۳) جایاراتنا^۴ و همکاران پژوهشی با عنوان «مدیریت استراتژیک منابع انسانی: هدایت تعالی سازمانی از طریق همسویی استراتژیک، رویه‌های اخلاقی و روندهای نوظهور» انجام داده است. نتایج پژوهش نشان می‌دهد که مدیریت استراتژیک منابع انسانی به‌طور قابل‌توجهی در طول چهار دهه گذشته تکامل یافته و به یک جنبه حیاتی از تجارت و مدیریت تبدیل شده است. (جایاراتنا و همکاران، ۲۰۲۴) لیو^۵ و همکاران پژوهشی با عنوان «مدیریت استراتژیک منابع طبیعی از طریق منابع انسانی، فناوری و نهادی: درمان پایدار نفرین منابع» انجام داده است. نتایج پژوهش نشان می‌دهد که حاکمیت منابع و فراوانی منابع طبیعی برای توسعه پایدار شرکت‌های تولیدی کوچک حیاتی هستند. (لیوو و همکاران، ۲۰۲۳) همچنین انریکو ددیگو و پالومالمودوار نیز پژوهشی با عنوان «نقشه‌برداری روندهای تحقیقاتی در مورد چابکی استراتژیک در ۲۵ سال گذشته» انجام داده‌اند. نتایج تحقیق نشان می‌دهد که از سال ۱۹۹۶ توسعه و بهبود فناوری اطلاعات از عناصر کلیدی چابکی در اجرای استراتژی محسوب شده است. در دوره‌های دیگر، چابکی استراتژیک با توجه به مفاهیم تولید ناب در ارتباط با بهره‌وری کسب‌وکار و سپس عامل دستیابی به مزیت رقابتی عنوان شده است. (انریکو ددیگو و پالومالمودوار، ۲۰۲۱) بارات سینگ پاتل و مورالی سامباسیوان نیز پژوهشی با عنوان «مرور سیستماتیک ادبیات چابکی زنجیره تأمین» انجام داده‌اند. هارسچ و فستینگ^۶ پژوهشی با عنوان «جنبه‌های انسانی چابکی سازمانی» انجام داده‌اند. نتایج نشان می‌دهد چابکی بر مبنای تأمین‌کنندگان، اعضای سازمان و مشتریان ارائه می‌شود که از طریق فناوری اطلاعات به یکدیگر رابطه دارند. این رابطه بر بنیان رهبری، فرهنگ سازمانی و سیستم‌های پاداش کارکنان تکیه دارد تا رابطه‌ای بین افراد و فناوری ایجاد شود. (هارسچ و فستینگ، ۲۰۲۰)

چارچوب نظری تحقیق

چابکی استراتژیک سازمانی

سازمان‌های کنونی در محیطی فعالیت می‌کنند که تغییرات سریع آن، آن‌ها را ملزم به داشتن استراتژی‌های انطباق‌پذیر می‌کند. در واقع این مسئله که سازمان‌ها چگونه می‌توانند در محیطی پویا و غیرقابل‌پیش‌بینی موفق شوند، موضوعی است که به‌عنوان مهم‌ترین چالش دنیای امروز شناخته می‌شود. هرچند راه‌کارهای مختلفی معرفی شده‌اند، اما چابک گشتن سازمان از محبوب‌ترین آن‌هاست. در چنین محیطی، چابکی تبدیل به قابلیت مهمی شده است که تأثیرات بسیاری بر عملکرد سازمان دارد (راویچاندوران^۷، ۲۰۱۸). واژه چابک، در فرهنگ لغت، به معنای: «حرکت سریع، چالاک، فعال» و «چابکی توانایی حرکت به‌صورت سریع و آسان» و «قادر بودن به تفکر سریع و با یک روش

فصلنامه مطالعات رفتاری در مدیریت، دوره ۱۵، شماره ۴۰، زمستان ۱۴۰۳

هوشمندانه» به کار گرفته شده است. تاکنون تعریف‌های زیادی برای چابکی پیشنهاد شده است، اما هیچ‌یک، مخالف یکدیگر نیست و همدیگر را نقض نمی‌کند. این تعریف‌ها، عموماً ایده سرعت و شناخت تغییرات محیطی را به‌منظور واکنش مناسب به آن‌ها نشان می‌دهد. چابکی در واقع یک توانایی اساسی ایجاد می‌کند که تغییرات را در محیط سازمان احساس، ملاحظه، تجزیه و تحلیل و پیش‌بینی کنند (خوش‌سیما، ۱۳۸۲). بدین ترتیب سازمان چابک، سازمانی با نگرش وسیع به نظم جدید دنیای کسب‌وکار و با دستی پر از توانایی‌ها و قابلیت‌ها برای مواجهه با آشفتگی و تلاطم‌ها و استفاده از جنبه مزیتی اوضاع در حال تغییر است (جعفرنژاد و زارعی، ۱۳۸۴).

ابعاد چابکی استراتژیک سازمانی

عامل انسانی

عامل انسانی دربرگیرنده‌ی کدهایی همچون همدلی و همکاری، هوشمندی، خلاقیت و نوآوری، شایستگی، خودتنظیمی، سازگاری و پذیرش فناوری، چند مهارتی بودن و گروه‌های میان کارکردی می‌باشد. در تبیین این یافته می‌توان چنین بیان نمود که مرادی و شفیع‌ی (۱۳۹۵) در مطالعات خود بر ضرورت عامل انسانی مناسب و مطلوب و همچنین تأثیرگذاری آن بر چابک سازی سازمانی تأکید دارند، زیرا پژوهشگران مختلف معتقدند که علی‌رغم اهمیت هر کدام از عوامل بر چابکی سازمانی، عامل انسانی مهم‌ترین عوامل و تأثیرگذارترین عامل بر چابکی سازمانی است؛ بنابراین عامل انسانی حیاتی‌ترین عنصر چابکی در سازمان بوده که خود آمیخته و ترکیبی از آموزش، تجربه، کارآموزی، آگاهی، توان، عادات کاری، قابلیت‌ها و نوآوری است که بر روی رفتار و فعالیت افراد تأثیر می‌گذارد. با این حال عوامل انسانی مربوط به خصوصیات و صفات انسان و به‌کارگیری آن‌ها در سازمان‌دهی محیط‌های کار تعریف شده و ظرفیت‌ها و توانمندی‌های انسان را تجزیه و تحلیل می‌کنند. (علیزاده و احمدزاده، ۱۳۹۸).

عامل مدیریتی

عامل مدیریتی دربرگیرنده‌ی کدهایی همچون برنامه‌ریزی راهبردی، سازمان‌دهی، مدیریت روابط، تفویض اختیار، تشریک‌مساعی، حذف فعالیت‌های غیر ضرور، مدیریت عملکرد، ایجاد رقابت، تنبیه و تشویق به‌موقع، تحول سیستم‌های مالی، تخصیص سریع منابع، مدیریت زمان، مدیریت تغییر و مدیریت ریسک می‌باشد. در تبیین این یافته می‌توان چنین بیان نمود که موضوع چابکی سازمانی در دوران کنونی مورد توجه اکثریت دانشمندان علوم مدیریت قرار گرفته است، زیرا بهبود و ارتقای کارآمدی و موفقیت در سازمان‌های خدماتی و تولیدی مبحثی بسیار با اهمیت در دانش مدیریت بوده و بسیاری آن

بررسی تاثیر چابکی استراتژیک سازمانی بر توسعه فعالیت‌های.../اجتهادی، ابوالفتحی و شتابان

را مهم‌ترین وظایف مدیریتی می‌دانند، از این‌رو اندیشمندان و صاحب‌نظران مدیریت گروه زیادی از راهبردهای نوین جهت دستیابی، رسیدن و حفظ رقابت‌پذیری در عصر متلاطم را پیشنهاد کرده‌اند. یکی از بااهمیت‌ترین مسئولیت‌ها در هر سازمانی، مدیریت امور غیرقطعی و مدیریت تصمیم‌گیری به‌موقع و اجرای عملیاتی سریع و چابک است؛ بنابراین یکی از راهکارهای جدید برای پاسخ‌گویی به عناصر تغییر و تحول سازمانی، عامل مدیریت می‌باشد چون با درک درست مبحث مدیریت، برنامه‌های سازمان به سمت تعالی حرکت خواهد کرد. نقش عامل مدیریت در تعلیم نوآوری و خلاقیت در هر سازمانی مهم و حیاتی است زیرا مدیریت قادر است توانمندی و نبوغ خلاقیت و نوآوری را در کارکنان به وجود آورده و ضمن گسترش، آن را نیز تشویق نماید و یا با رفتار و عکس‌العملی قادر است مانع روند خوب سازمان در ارائه خدمات گردد (رشیدی و پورصادق، ۱۳۸۷).

عامل دانشی یا تکنولوژی

عامل دانشی یا تکنولوژی دربرگیرنده‌ی کدهایی همچون تخصص‌گرایی، خلق دانش، انتقال دانش، آموزش مؤثر، طراحی ساختار پژوهشی، هم‌افزایی، زیرساخت فناوری‌های نوین، استفاده از فضای مجازی و بهبود مستمر می‌باشد. در تبیین این یافته می‌توان چنین بیان نمود از آنجایی که جهان پیچیده کنونی، عصر استمرار لقب گرفته، گسترش و توسعه‌ی سریع و فنی تکامل دانشی و تکنولوژی و رشد بازار مصرف، فرصت بهره‌گیری از تجارب و راهکارهای گذشته را از انسان‌ها گرفته است. از طرفی شریفی و ژانگ (۱۹۹۹) و ...، چابکی سازمانی را دانش بازار و مدیریت دانش برای فراهم کردن محصولات و توانمندی شکل‌دهی مجدد و استفاده از تکنولوژی، نوآوری و فناوری اطلاعات معرفی کرده که این دانش، ساختاری برای بهره‌برداری از فرصت‌های سودآور در محیط بازار متغیر را فراهم می‌آورد. مسلط شدن موفقیت‌آمیز بر پایه‌های رقابتی به‌وسیله‌ی یکپارچه کردن منابع قابل بازمهندسی دوباره و مدیریت دانش جهت مهیا کردن خدمات و تولیدات مدنظر مشتری در محیط بازاری در حال تغییر سریع به وجود می‌آید. منابع انسانی به‌مثابه‌ی ذخیره و قدرت بالقوه‌ای جهت به وجود آوردن دانش، تخصص و مهارت و ظرفیت‌های جدید موردتوجه است؛ برای همین مهارت‌های پیشرفته یعنی دانستن چگونه که دربرگیرنده‌ی استفاده از قواعد و مقررات برای نظم دادن به مشکلات پیچیده و دانستن چراکه شامل دانش مرتبط به روابط علت و معلولی و توانمندی آینده‌نگری نتایج غیرقابل‌انتظار با روابط متقابل تیزبینانه می‌باشد، مورد تأکید قرار گرفته است. با این توضیحات دیگر تجربه‌ها و راهکارهای گذشته، جهت چالش‌ها و مشکلات جاری و آتی سازمان‌ها کارگشا نیستند، از این‌رو بایستی به روشی دیگر فکر کرد و در پی راه‌حل‌های نوین و جدیدی بود تا بتوان محصولات و خدمات را با همان کیفیتی

فصلنامه مطالعات رفتاری در مدیریت، دوره ۱۵، شماره ۴۰، زمستان ۱۴۰۳

که مشتری انتظار دارد، ارائه نمود (کیاسی و برومند، ۱۳۸۸).

توسعه فعالیت‌های بازرگانی با تأکید بر تغییر رفتار سهامداران

در دنیای رقابتی امروز شرکت‌ها برای کسب مزیت رقابتی باید توجه بالایی به مشتریان و رفع نیازهای آن‌ها (بهتر از رقیب) داشته باشند. از طرفی مشتریان در خرید محصولات دارای گرایش‌های مختلفی هستند که باید آن‌ها را در تنظیم استراتژی‌های بازاریابی مورد توجه قرار داد. فعالیت‌های بازرگانی تلاش برنامه‌ریزی شده با استفاده از یک رویکرد همانند فعالیت‌های بازرگانی برای غلبه بر مقاومت‌های سازمانی در برابر تغییر و متوازن کردن، ایجاد انگیزه و هماهنگی میان وظیفه‌ای و یکپارچه کردن کارکنان در جهت اجرای اثربخش استراتژی‌های شرکتی و وظیفه‌ای، به منظور ایجاد رضایت مشتری از طریق فرایند ایجاد کارکنان با انگیزه می‌باشد. (بندریان، ۱۳۹۵) امروزه شرکت‌ها مشکلات زیادی برای حفظ و جذب مشتریان جدید دارند. خریداران به علت افزایش برندها، تقلبات و تنوع محصولات همواره خواهان بهترین انتخاب در کمترین زمان و با هزینه کم هستند. شرکت‌های نوآور برای توسعه محصول، گروه رهبری و افزایش سطح رضایتمندی مشتریان در نقش یک ابزار رقابتی، در حال راه‌اندازی بخش تجربه مشتری برای ایجاد تغییر واقعی در سراسر سازمان از بازاریابی، فروش و خدمات به مشتریان هستند. نه تنها دانشگاهیان، بسیاری از مدیران و پژوهشگران عرصه خدمات نیز به «ایده مشتری» سخت توجه نشان داده‌اند. (سینگ و ساهای، ۲۰۱۲).

رفتار یک فرد، نحوه عمل یا رفتار او در یک موقعیت خاص است. هر فردی دیدگاه‌ها، نظرات، دیدگاه‌ها، خواسته‌ها، سلیقه‌ها و نیازهای متفاوتی دارد. از این‌رو، رفتار مصرف‌کننده با روشی که مصرف‌کنندگان درآمد خود را برای خدمات و کالاهای مختلف خرج می‌کنند، سروکار دارد. برای مثال، اگر مصرف‌کننده‌ای ۲۰۰۰ دلار داشته باشد و گزینه‌های مختلفی برای خرج کردن پول داشته باشد، مانند فیلم، لباس و غذا، راه‌های مختلفی برای خرج کردن پول وجود دارد. او می‌تواند کل مبلغ را برای یک گزینه خرج کند یا آن را بین دو یا چند گزینه تقسیم کند. روشی که مصرف‌کننده از پول خود استفاده می‌کند، رفتار مصرف‌کننده او را نشان می‌دهد (خان، شیخ، اشرف و یو^۱، ۲۰۲۲). مطلوبیت یکی از مؤلفه‌های کلیدی در رفتار مصرف‌کننده است. مطلوبیت عبارت است از قدرت ارضای نیاز مصرف‌کننده برای یک کالای خاص. مصرف‌کننده بر اساس مطلوبیتی که از مصرف آن کالا به دست می‌آورد، تقاضای یک کالا را تعیین می‌کند. به عبارت ساده، مطلوبیت رضایتی است که مصرف‌کننده پس از مصرف یک کالای خاص به دست می‌آورد. مطلوبیت ماهیتی ذهنی دارد و از این‌رو، افراد مختلف سطوح مختلفی از مطلوبیت را از یک کالا به دست می‌آورند. هر چه مصرف‌کننده پس از مصرف به

بررسی تاثیر چابکی استراتژیک سازمانی بر توسعه فعالیت‌های.../اجتهادی، ابوالفتحی و شتابان

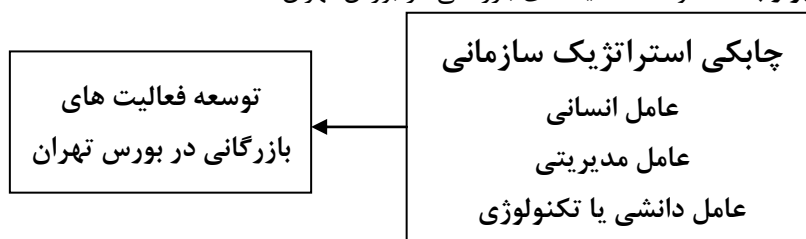
کالایی نیاز بیشتری داشته باشد، مطلوبیت حاصل از آن کالا بیشتر خواهد بود. برای مثال، مصرف‌کننده‌ای که بستنی دوست دارد، نسبت به مصرف‌کنندگان دیگری که به بستنی علاقه‌ای ندارند، از مصرف آن سود بیشتری می‌برد (سانتوس، راموس، سوسا، آلمیدا و والری، ۹، ۲۰۲۲).

مدل مفهومی تحقیق

متغیرهای موردبررسی در این تحقیق عبارت‌اند از:

متغیر مستقل: چابکی استراتژیک سازمانی (عامل انسانی، عامل مدیریتی و عامل دانشی یا تکنولوژی)

متغیر وابسته: توسعه فعالیت‌های بازرگانی در بورس تهران



نمودار (۱-۲) مدل مفهومی تحقیق برگرفته از ادبیات تحقیق

فرضیه‌های تحقیق

فرضیه اصلی

چابکی استراتژیک سازمانی (عامل انسانی، عامل مدیریتی و عامل دانشی یا تکنولوژی) بر توسعه فعالیت‌های بازرگانی در بورس تهران تأثیرگذار می‌باشند.

فرضیه‌های فرعی

عامل انسانی سازمانی بر توسعه فعالیت‌های بازرگانی در بورس تهران تأثیرگذار می‌باشد.

عامل مدیریتی سازمانی بر توسعه فعالیت‌های بازرگانی در بورس تهران تأثیرگذار می‌باشد.

عامل دانشی یا تکنولوژی سازمانی بر توسعه فعالیت‌های بازرگانی در بورس تهران تأثیرگذار می‌باشد.

روش تحقیق

تحقیق حاضر از نوع کاربردی می‌باشد زیرا هدف از انجام این تحقیق توسعه دانش کاربردی در یک زمینه خاص، به‌قصد کاربرد نتایج یافته‌ها برای توسعه قابلیت اعتماد می‌باشد. همچنین در زمینه نحوه گردآوری داده‌ها نیز مطالعه حاضر مطالعه‌ای توصیفی از نوع پیمایشی است. جامعه آماری تحقیق حاضر

فصلنامه مطالعات رفتاری در مدیریت، دوره ۱۵، شماره ۴۰، زمستان ۱۴۰۳

شامل تعدادی از صاحبان کسب و کار در بورس تهران حدوداً (۵۰۰ نفر) می‌باشند. روش نمونه‌گیری در این پژوهش روش نمونه‌گیری ساده می‌باشد. از جامعه آماری مذکور با توجه به ضوابط نمونه‌گیری (بر اساس شیوه نمونه‌گیری مندرج در جدول مورگان) تعداد ۳۲۲ نفر به‌عنوان نمونه تحقیق انتخاب شده‌اند. در این مطالعه به‌منظور تحلیل داده‌ها از دو رویکرد کلی آماری توصیفی و آمار استنباطی استفاده گردید. در آمار توصیفی به‌منظور توصیف ویژگی‌های جمعیت شناختی جامعه آماری در کنار سنجش شاخص‌های پراکندگی داده‌ها مورد استفاده قرار گرفت. همچنین، در آمار استنباطی جهت بررسی فرضیه‌های تحقیق از آزمون همبستگی اسپیرمن استفاده شده است. مطالعه حاضر دربردارنده یک فرضیه اصلی و ۴ فرضیه فرعی می‌باشد.

یافته‌های تحقیق

آزمون فرضیه‌های تحقیق

فرضیه اصلی

«چابکی استراتژیک سازمانی (عامل انسانی، عامل مدیریتی و عامل دانشی یا تکنولوژی)

بر توسعه فعالیت‌های بازرگانی در بورس تهران تأثیرگذار می‌باشند.»

جدول (۱) خلاصه نتایج توصیفی مدل رگرسیونی فرضیه اصلی

ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	آماره دوربین واتسون	F آماره	سطح معنی‌داری
۰/۶۵۱	۰/۴۲۳	۰/۴۲۱	۱/۹۸۳	۴۴/۹۸۸	۰/۰۰۰

مقدار ضریب تعیین ۰/۴۲۳ می‌باشد که این مؤید آن است که ۴۲/۳٪ از تغییرات متغیر وابسته به کمک متغیر مستقل قابل تبیین است. به عبارتی ۴۲/۳٪ از تغییرات در توسعه فعالیت‌های بازرگانی در بورس تهران توسط چابکی استراتژیک سازمانی (عامل انسانی، عامل مدیریتی و عامل دانشی یا تکنولوژی) تبیین می‌شود.

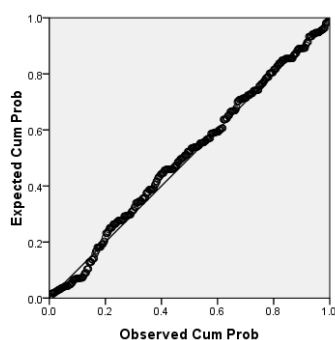
در این فرضیه مقدار آماره دوربین واتسون برابر ۱/۹۸۳ به دست آمده است که بسیار مناسب است. با توجه به مقدار آماره آزمون F و معنی‌داری آن در سطح اطمینان بالای ۹۵٪ معادله رگرسیون معتبر بوده و نتایج آن قابل تحلیل است.

• بررسی نرمال بودن خطاها در مدل رگرسیون

همان‌طور که در نمودار ۱ مشاهده می‌گردد تمرکز نقاط پیرامون این خط بسیار زیاد بود و تقریباً

بررسی تاثیر چابکی استراتژیک سازمانی بر توسعه فعالیت‌های.../اجتهادی، ابوالفتحی و شتابان

روی یک خط راست است و نقاط دورافتاده از خط راست مشاهده نمی‌گردد؛ بنابراین توزیع خطاها از توزیع نرمال پیروی می‌کند و مدل رگرسیون برازش مناسبی دارد.



نمودار (۱) بررسی نرمال بودن مانده‌های رگرسیونی فرضیه اصلی

با توجه به نمودار فوق می‌توان گفت مانده‌های رگرسیونی نرمال می‌باشد.

جدول (۲) تحلیل رگرسیونی و ضرایب رگرسیونی فرضیه اصلی

متغیر	B	خطای استاندارد	BETA (ضریب استاندارد شده بتا)	آماره t	سطح معنی‌داری
عدد ثابت	۲/۲۴۱	۰/۱۸۴	-	۱۲/۱۸۸	۰/۰۰۰
چابکی استراتژیک سازمانی	۰/۵۶۵	۰/۰۴۷	۰/۶۵۱	۱۲/۰۲۱	۰/۰۰۰

با توجه به جدول مقابل مشاهده می‌شود سطح معنی‌داری متغیر چابکی استراتژیک سازمانی (۰/۰۰۰) کمتر از ۰/۰۵ است ($\text{sig} < 0.05$)، بنابراین متغیر چابکی استراتژیک سازمانی وارد مدل رگرسیونی می‌شود. با توجه به مثبت بودن ضریب رگرسیونی (B) می‌توان گفت متغیر چابکی استراتژیک سازمانی (عامل انسانی، عامل مدیریتی و عامل دانشی یا تکنولوژی) بر توسعه فعالیت‌های بازرگانی در بورس تهران اثر مثبت و مستقیم دارد. فرضیه فوق تائید می‌گردد.

فرضیه فرعی اول

«عامل انسانی سازمانی بر توسعه فعالیت‌های بازرگانی در بورس تهران تأثیرگذار

می‌باشد.»

جدول (۳) خلاصه نتایج توصیفی مدل رگرسیونی فرضیه فرعی اول

ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	آماره دوربین واتسون	آماره F	سطح معنی‌داری
۰/۵۹۲	۰/۳۵۱	۰/۳۴۶	۱/۷۹۶	۴۶/۳۲۳	۰/۰۰۰

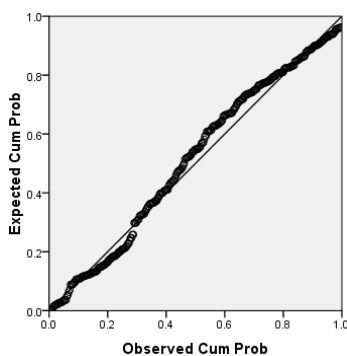
فصلنامه مطالعات رفتاری در مدیریت، دوره ۱۵، شماره ۴۰، زمستان ۱۴۰۳

مقدار ضریب تعیین $0/351$ می‌باشد که این مؤید آن است که $35/1\%$ از تغییرات متغیر وابسته به کمک متغیر مستقل قابل تبیین است. به عبارتی $35/1\%$ از تغییرات در توسعه فعالیت‌های بازرگانی در بورس تهران توسط عامل انسانی سازمانی تبیین می‌شود.

در این فرضیه مقدار آماره دوربین واتسون برابر $1/796$ به دست آمده است که بسیار مناسب است. با توجه به مقدار آماره آزمون F و معنی‌داری آن در سطح اطمینان بالای 95% معادله رگرسیون معتبر بوده و نتایج آن قابل تحلیل است.

• بررسی نرمال بودن خطاها در مدل رگرسیون

همان‌طور که در نمودار ۲ مشاهده می‌گردد تمرکز نقاط پیرامون این خط بسیار زیاد بود و تقریباً روی یک خط راست است و نقاط دورافتاده از خط راست مشاهده نمی‌گردد؛ بنابراین توزیع خطاها از توزیع نرمال پیروی می‌کند و مدل رگرسیون برازش مناسبی دارد.



نمودار (۲) بررسی نرمال بودن مانده‌های رگرسیونی فرضیه فرعی اول

با توجه به نمودار فوق می‌توان گفت مانده‌های رگرسیونی نرمال می‌باشد.

جدول (۴) تحلیل رگرسیونی و ضرایب رگرسیون فرضیه فرعی اول

متغیر	B	خطای استاندارد	BETA (ضریب استاندارد شده بتا)	آماره t	سطح معنی‌داری
عدد ثابت	۲/۸۳۹	۰/۲۴۱	-	۱۱/۷۶	۰/۰۰۰
عامل انسانی سازمانی	۰/۵۵۶	۰/۰۶۲	۰/۵۹۲	۸/۹۶۷	۰/۰۰۰

با توجه به جدول مقابل مشاهده می‌شود سطح معنی‌داری متغیر عامل انسانی سازمانی ($0/000$) کمتر از $0/05$ است ($sig < 0.05$)، بنابراین متغیر عامل انسانی سازمانی وارد مدل رگرسیونی می‌شود. با توجه به مثبت بودن ضریب رگرسیونی (B) می‌توان گفت متغیر عامل انسانی سازمانی بر توسعه فعالیت‌های بازرگانی در بورس تهران اثر مثبت و مستقیم دارد. فرضیه فوق تأیید می‌گردد.

بررسی تاثیر چابکی استراتژیک سازمانی بر توسعه فعاليت‌های.../اجتهادی، ابوالفتحی و شتابان

فرضيه فرعی دوم

«عامل مدیریتی سازمانی بر توسعه فعاليت‌های بازرگانی در بورس تهران تأثیرگذار

می‌باشد.»

جدول (۵) خلاصه نتایج توصیفی مدل رگرسیونی فرضیه فرعی دوم

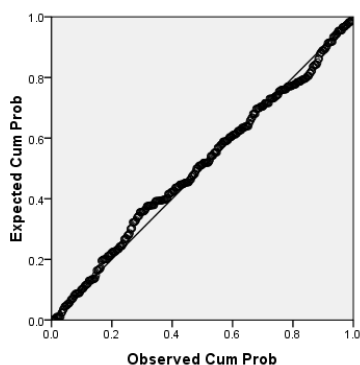
ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	آماره دوربین واتسون	آماره F	سطح معنی‌داری
۰/۶۴۸	۰/۴۱۹	۰/۴۱۶	۱/۶۷۱	۳۶/۲۲۳	۰/۰۰۰

مقدار ضریب تعیین ۰/۴۱۹ می‌باشد که این مؤید آن است که ۴۱/۹٪ از تغییرات متغیر وابسته به کمک متغیر مستقل قابل تبیین است. به عبارتی ۴۱/۹٪ از تغییرات در توسعه فعاليت‌های بازرگانی در بورس تهران توسط عامل مدیریتی سازمانی تبیین می‌شود.

در این فرضیه مقدار آماره دوربین واتسون برابر ۱/۶۷۱ به دست آمده است که بسیار مناسب است. با توجه به مقدار آماره آزمون F و معنی‌داری آن در سطح اطمینان بالای ۹۵٪ معادله رگرسیون معتبر بوده و نتایج آن قابل تحلیل است.

• بررسی نرمال بودن خطاها در مدل رگرسیون

همان‌طور که در نمودار ۳ مشاهده می‌گردد تمرکز نقاط پیرامون این خط بسیار زیاد بود و تقریباً روی یک خط راست است و نقاط دورافتاده از خط راست مشاهده نمی‌گردد؛ بنابراین توزیع خطاها از توزیع نرمال پیروی می‌کند و مدل رگرسیون برازش مناسبی دارد.



نمودار (۳) بررسی نرمال بودن مانده‌های رگرسیونی فرضیه فرعی دوم

با توجه به نمودار فوق می‌توان گفت مانده‌های رگرسیونی نرمال می‌باشد.

فصلنامه مطالعات رفتاری در مدیریت، دوره ۱۵، شماره ۴۰، زمستان ۱۴۰۳

جدول (۶) تحلیل رگرسیونی و ضرایب رگرسیون فرضیه فرعی دوم

متغیر	B	خطای استاندارد	BETA (ضریب استاندارد شده بتا)	آماره t	سطح معنی داری
عدد ثابت	۲/۵۵۳	۰/۳۵۶	-	۷/۱۷۶	۰/۰۰۰
عامل مدیریتی سازمانی	۰/۶۱۱	۰/۰۸۵	۰/۶۴۸	۷/۱۸۹	۰/۰۰۰

با توجه به جدول مقابل مشاهده می‌شود سطح معنی داری متغیر عامل مدیریتی سازمانی (۰/۰۰۰) کمتر از ۰/۰۵ است ($sig < 0.05$)، بنابراین متغیر عامل مدیریتی سازمانی وارد مدل رگرسیونی می‌شود. با توجه به مثبت بودن ضریب رگرسیونی (B) می‌توان گفت متغیر عامل مدیریتی سازمانی بر توسعه فعالیت‌های بازرگانی در بورس تهران اثر مثبت و مستقیم دارد. فرضیه فوق تأیید می‌گردد.

فرضیه فرعی سوم

«عامل دانشی یا تکنولوژی سازمانی بر توسعه فعالیت‌های بازرگانی در بورس تهران

تأثیرگذار می‌باشد.»

جدول (۷) خلاصه نتایج توصیفی مدل رگرسیونی فرضیه فرعی سوم

ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	آماره دوربین واتسون	آماره F	سطح معنی داری
۰/۴۶۶	۰/۲۱۷	۰/۲۱۵	۱/۷۶۸	۵۶/۱۷۸	۰/۰۰۰

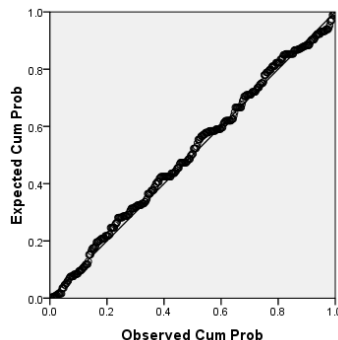
مقدار ضریب تعیین ۰/۲۱۷ می‌باشد که این مؤید آن است که ۲۱/۷٪ از تغییرات متغیر وابسته به کمک متغیر مستقل قابل تبیین است. به عبارتی ۲۱/۷٪ از تغییرات در توسعه فعالیت‌های بازرگانی در بورس تهران توسط عامل دانشی یا تکنولوژی سازمانی تبیین می‌شود.

در این فرضیه مقدار آماره دوربین واتسون برابر ۱/۷۶۸ به دست آمده است که بسیار مناسب است. با توجه به مقدار آماره آزمون F و معنی داری آن در سطح اطمینان بالای ۹۵٪ معادله رگرسیون معتبر بوده و نتایج آن قابل تحلیل است.

• **بررسی نرمال بودن خطاها در مدل رگرسیون**

همان‌طور که در نمودار ۴ مشاهده می‌گردد تمرکز نقاط پیرامون این خط بسیار زیاد بود و تقریباً روی یک خط راست است و نقاط دورافتاده از خط راست مشاهده نمی‌گردد؛ بنابراین توزیع خطاها از توزیع نرمال پیروی می‌کند و مدل رگرسیون برازش مناسبی دارد.

بررسی تاثیر چابکی استراتژیک سازمانی بر توسعه فعالیت‌های.../اجتهادی، ابوالفتحی و شتابان



نمودار (۴) بررسی نرمال بودن مانده‌های رگرسیونی فرضیه فرعی سوم

با توجه به نمودار فوق می‌توان گفت مانده‌های رگرسیونی نرمال می‌باشد.

جدول (۸) تحلیل رگرسیونی و ضرایب رگرسیون فرضیه فرعی سوم

متغیر	B	خطای استاندارد	BETA (ضریب استاندارد شده بتا)	آماره t	سطح معنی‌داری
عدد ثابت	۱/۶۵۲	۰/۱۸۸	-	۸/۷۷۴	۰/۰۰۰
عامل دانشی یا تکنولوژی سازمانی	۰/۵	۰/۰۴۹	۰/۴۶۶	۱۰/۳۰۴	۰/۰۰۰

با توجه به جدول مقابل مشاهده می‌شود سطح معنی‌داری متغیر عامل دانشی یا تکنولوژی سازمانی (۰/۰۰۰) کمتر از ۰/۰۵ است ($\text{sig} < 0.05$)، بنابراین متغیر عامل دانشی یا تکنولوژی سازمانی وارد مدل رگرسیونی می‌شود. با توجه به مثبت بودن ضریب رگرسیونی (B) می‌توان گفت متغیر عامل دانشی یا تکنولوژی سازمانی بر توسعه فعالیت‌های بازرگانی در بورس تهران اثر مثبت و مستقیم دارد. فرضیه فوق تأیید می‌گردد.

رتبه‌بندی مؤلفه‌های مؤثر بر توسعه فعالیت‌های بازرگانی در بورس تهران

با کمک رگرسیون خطی ساده مشخص گردید متغیرهای (عامل انسانی، عامل مدیریتی و عامل دانشی یا تکنولوژی) بر توسعه فعالیت‌های بازرگانی در بورس تهران مؤثر هستند. حال با کمک رگرسیون خطی چندگانه به رتبه‌بندی مؤلفه‌های مؤثر بر توسعه فعالیت‌های بازرگانی در بورس تهران پرداخته شده است.

جدول (۹) خلاصه نتایج توصیفی مدل رگرسیونی

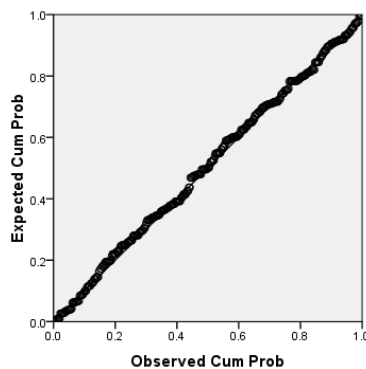
ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	آماره دوربین واتسون	آماره F	سطح معنی‌داری
۰/۵۶۸	۰/۳۲۲	۰/۳۱۷	۱/۶۷	۶۰/۲۰۷	۰/۰۰۰

فصلنامه مطالعات رفتاری در مدیریت، دوره ۱۵، شماره ۴۰، زمستان ۱۴۰۳

مقدار ضریب تعیین $0/322$ می باشد که این مؤید آن است که $32/2\%$ از تغییرات متغیر وابسته به کمک متغیر مستقل قابل تبیین است. به عبارتی $32/2\%$ از تغییرات در توسعه فعالیت های بازرگانی در بورس تهران توسط (عامل انسانی، عامل مدیریتی و عامل دانشی یا تکنولوژی) تبیین می شود. در این فرضیه مقدار آماره دوربین واتسون برابر $1/67$ به دست آمده است که بسیار مناسب است. با توجه به مقدار آماره آزمون F و معنی داری آن در سطح اطمینان بالای 95% معادله رگرسیون معتبر بوده و نتایج آن قابل تحلیل است.

بررسی نرمال بودن خطاها در مدل رگرسیون

همان طور که در نمودار ۵ مشاهده می گردد تمرکز نقاط پیرامون این خط بسیار زیاد بود و تقریباً روی یک خط راست است و نقاط دورافتاده از خط راست مشاهده نمی گردد؛ بنابراین توزیع خطاها از توزیع نرمال پیروی می کند و مدل رگرسیون برازش مناسبی دارد.



نمودار (۵) بررسی نرمال بودن مانده های رگرسیونی

با توجه به نمودار فوق می توان گفت مانده های رگرسیونی نرمال می باشد.

جدول (۱۰) تحلیل رگرسیونی و ضرایب رگرسیون

متغیر	B	خطای استاندارد	BETA (ضریب استاندارد شده بتا)	آماره t	سطح معنی داری
عدد ثابت	1/906	0/205	-	9/297	0/000
عامل انسانی	0/562	0/061	0/547	9/213	0/000
عامل مدیریتی	0/572	0/057	0/561	10/035	0/000
عامل دانشی یا تکنولوژی	0/466	0/063	0/368	7/396	0/000

با توجه به جدول مقابل مشاهده می شود سطح معنی داری متغیر (عامل انسانی، عامل مدیریتی و عامل دانشی یا تکنولوژی) ($0/000$) کمتر از $0/05$ است ($\text{sig} < 0.05$)، بنابراین متغیر عامل دانشی

بررسی تاثیر چابکی استراتژیک سازمانی بر توسعه فعالیت‌های.../اجتهادی، ابوالفتحی و شتابان

یا تکنولوژی سازمانی بورس تهران وارد مدل رگرسیونی می‌شود. با توجه به مثبت بودن ضریب رگرسیونی (B) می‌توان گفت متغیر عامل انسانی سازمانی بورس تهران، عامل مدیریتی سازمانی بورس تهران، عامل دانشی یا تکنولوژی سازمانی بورس تهران بر توسعه فعالیت‌های بازرگانی در بورس تهران اثر مثبت و مستقیم دارد.

با توجه به مقدار ضریب بتای استاندارد شده می‌توان گفت متغیر عامل مدیریتی سازمانی بورس تهران با ضریب بتای ۰/۵۶۱ بیشترین اثر را بر توسعه فعالیت‌های بازرگانی در بورس تهران دارد و متغیر عامل دانشی یا تکنولوژی سازمانی بورس تهران با ضریب بتای ۰/۳۶۸ کمترین اثر را بر توسعه فعالیت‌های بازرگانی در بورس تهران دارد.

بحث و نتیجه‌گیری

دنیای امروز دنیای تغییر و تحول مداوم و عصر عدم تداوم‌هاست که بر سازمان‌ها تأثیر عمیقی دارد سازمان‌های کنونی در محیطی فعالیت می‌کنند که تغییرات سریع آن، آن‌ها را ملزم به داشتن استراتژی‌های انطباق پذیر می‌کند در واقع این مشکل که سازمان‌ها چگونه می‌توانند در محیط پویا و غیرقابل پیش‌بینی موفق شوند موضوعی است که به‌عنوان مهم‌ترین چالش دنیای امروز شناخته شده است. راهکارهای مختلفی برای این امر وجود دارد اما چابک گشتن استراتژیک سازمان از مهم‌ترین آن‌ها می‌باشد در چنین محیطی چابکی تبدیل به قابلیت مهمی شده که تأثیرات بسیاری بر یادگیری سازمان دارد (جوادی پور و همکاران، ۱۳۹۴).

با توجه به نتایج به‌دست آمده از تحقیق حاضر، می‌توان اذعان کرد که یافته‌های این پژوهش منطبق بر یافته‌های پژوهش امانی با عنوان «تأثیر تسهیم دانش بر چابکی و توانمندسازی کارکنان با نقش میانجی سرمایه‌های فکری (مطالعه موردی اداره استانداری استان اردبیل)» می‌باشد. همچنین این یافته‌ها منطبق بر یافته‌های پژوهش نقیبی و همکاران، با عنوان «بررسی نقش سرمایه انسانی بر قابلیت‌های پویایی بازاریابی در بخش گردشگری شهرستان ارومیه» می‌باشد. یافته‌های پژوهش همچنین با یافته‌های پژوهش کرمی متمایل و همکاران با عنوان «بررسی رابطه بین چابکی فکری و نوآوری کسب‌وکار در با نقش میانجی رهبری کارآفرینانه در شرکت سحر همدان» همخوان می‌باشد. این یافته‌ها منطبق بر یافته‌های پژوهش خرقانی و همکاران با عنوان «بررسی دانش مدیریت استراتژیک، تصمیم‌گیری و تأثیر آن بر سیستم‌های مدیریت اطلاعات و منابع برنامه‌ریزی سازمان» می‌باشد. یافته‌های پژوهش با یافته‌های پژوهش جایاراتنا و همکاران با عنوان «مدیریت استراتژیک منابع انسانی: هدایت تعالی سازمانی از طریق همسویی استراتژیک، رویه‌های اخلاقی و روندهای

فصلنامه مطالعات رفتاری در مدیریت، دوره ۱۵، شماره ۴۰، زمستان ۱۴۰۳

نوظهور» همخوان می‌باشد. همچنین، یافته‌های پژوهش منطبق بر یافته‌های پژوهش لیوو همکاران با عنوان «مدیریت استراتژیک منابع طبیعی از طریق منابع انسانی، فناوری و نهادی: درمان پایدار نفرین منابع» می‌باشد. یافته‌های پژوهش با یافته‌های پژوهش انریکو ددیگو و پالومالمودوار نیز با عنوان «نقشه‌برداری روندهای تحقیقاتی در مورد چابکی استراتژیک در ۲۵ سال گذشته» همخوان می‌باشد. یافته‌های پژوهش با یافته‌های پژوهش هارسچ و فستینگ با عنوان «جنبه‌های انسانی چابکی سازمانی» همخوان می‌باشد.

بنابراین سازمان‌ها و شرکت‌های تجاری در شرایط رقابت به‌شدت در حال رشد، دگرگونی‌های تکنولوژیک، تقاضاهای متنوع و نوسانی و عواملی از این قبیل، خود را در مواجهه با محیط بسیار متلاطمی می‌یابند. این تلاطم خود را به شکل عدم اطمینان بالا و ریسک‌هایی برای تصمیم‌گیرندگان شرکت‌ها نمایان می‌کند. در نتیجه، این نهادها باید به رویکردهای جدیدی مجهز شوند که آن‌ها را به یک پاسخ پیش‌کنشی به تغییرات موجود در محیط با تغییرات سریع وادار کنند. گری همل معتقد است سازمان در فضای با تغییرات غیرخطی باید اصول و قواعد حاکم بر فضای کسب‌وکار را مورد پرسش قرار داده و بهبود و نوآوری را نیز به‌طور هم‌زمان پیش‌برد تا قبل از آن‌که بحران یا شرایط نامطلوب به وجود آید سازمان‌ها خود را با آن هماهنگ کنند. این همان چابکی استراتژیک است که به‌عنوان قابلیت بقاء و موفقیت در محیط رقابتی، به‌وسیله واکنش سریع و اثربخش به بازارهای در حال تغییر، به‌طور مستمر و غیرقابل‌پیش‌بینی در حال رشد تعریف می‌شود.

بررسی تاثیر چابکی استراتژیک سازمانی بر توسعه فعالیت‌های.../اجتهادی، ابوالفتحی و شتابان

منابع

- ۱) آذر، عباس و پیشدار، مجتبی (۱۳۹۰). شناسایی و اندازه‌گیری شاخص‌های چابکی سازمانی (مطالعه موری: سه سازمان انفورماتیک)، پژوهش‌های مدیریت، سال چهارم، شماره ۱۱، صص ۲۰-۵.
- ۲) امانی، الناز، ۱۴۰۳، تأثیر تسهیم دانش بر چابکی و توانمندسازی کارکنان با نقش میانجی سرمایه‌های فکری (مطالعه موردی اداره استاندارد استان اردبیل)، دهمین کنفرانس بین‌المللی علوم مدیریت و حسابداری، تهران، <https://civilica.com/doc/2026642>
- ۳) ایران‌زاده، سجاد؛ مصباحی‌جهرمی، ناصر؛ شگری، علی‌حیدر و ابراهیمی، رضا (۱۳۹۵). بررسی رابطه ابعاد چابکی سازمانی و بهره‌وری کارکنان شرکت بیمه دانا در استان آذربایجان شرقی، مدیریت بهره‌وری، سال دهم، شماره ۳۸، صص ۱۴۵-۱۱۷.
- ۴) بندریان، رضا (۱۳۹۵). ارائه مدل مفهومی چابکی استراتژیک در سازمان‌های پژوهش و فناوری، فصلنامه رشد فناوری، سال دوازدهم، شماره ۴۶، ۹-۱۵.
- ۵) جعفرنژاد، احد و زارعی، علی (۱۳۸۴). بررسی نقش عوامل درون‌سازمانی در تبیین مدلی برای تبدیل سازمان‌های فعلی به سازمان‌های چابک در صنایع الکترونیک و مخابرات کشور، فصلنامه فرهنگ مدیریت، شماره ۱۰، صص ۸۶-۶۷.
- ۶) جوادی پور، محمد، کلانی، امین و ساعتچیان، وحید (۱۳۹۴). نقش ابعاد یادگیری سازمانی در تسهیل چابکی سازمان، مطالعات مدیریت ورزشی، شماره ۳۱، ۱۰۵-۱۲۰.
- ۷) خرقانی، مهدی و صبوری، مهدی، ۱۴۰۳، بررسی دانش مدیریت استراتژیک، تصمیم‌گیری و تأثیر آن بر سیستم‌های مدیریت اطلاعات (MIS) و منابع برنامه‌ریزی سازمان (ERP)، دهمین کنفرانس بین‌المللی علوم مدیریت و حسابداری، تهران، <https://civilica.com/doc/2026463>
- ۸) خوش‌سیما، رضا (۱۳۸۲). مقدمه‌ای بر چابکی در سازمان‌ها، ماهنامه تدبیر، شماره ۱۳۴، صص ۵۸-۵۵.
- ۹) رشیدی، محمدمهدی و پورصادق، نادر (۱۳۸۷). نوآوری و شکوفایی (نیاز استراتژیک سازمان‌ها، مدیریت و منابع انسانی) در صنعت نفت، سال دوم، شماره دوم، صص ۹۷-۶۶.
- ۱۰) علیزاده، سارا و احمدزاده، سعید (۱۳۹۸). شناسایی عوامل سازمانی مؤثر بر چابکی نیروی انسانی (مطالعه موردی: راهنمایی و رانندگی استان آذربایجان غربی)، فصلنامه علمی دانش انتظامی آذربایجان غربی، دوره ۱۲، شماره ۴۴، صص ۶۰-۵۰.

فصلنامه مطالعات رفتاری در مدیریت، دوره ۱۵، شماره ۴۰، زمستان ۱۴۰۳

۱۱) کرمی متمایل، محمد و کرمی، زینب، ۱۴۰۳، بررسی رابطه بین چابکی فکری و نوآوری کسب و کار در شرکت سحر با نقش میانجی رهبری کارآفرینانه در شرکت سحر همدان، دهمین کنفرانس بین‌المللی علوم مدیریت و حسابداری، تهران، <https://civilica.com/doc/2026394>

۱۲) کیاسی، سعید و برومند زهیر (۱۳۸۸). بررسی و ارزیابی راهبردهای کارآفرینی فرهنگی (موسسه‌های فرهنگی و هنری کشور) و ارائه مدل مطلوب، مدیریت فرهنگی، دوره ۳، شماره ۶، صص ۹۴-۷۵.

۱۳) مرادی، کامران، شفیعی، سارا (۱۳۹۵). باز پژوهشی نقش سرمایه‌های انسانی معلمان و مدیران در چابک‌سازی مدارس، پژوهش‌های تربیتی، شماره ۳۳، صص ۱۱۲-۹۲.

۱۴) ناظم‌زاده، عباس (۱۳۹۴). سازمان‌های فردا، سازمان‌های چابک، مدیریت کسب و کار، موسسه فرهنگی هنری ارغوان نگاره بصیر.

۱۵) نقیسی، محمد و یوسف پور، شب‌نم، ۱۴۰۳، بررسی نقش سرمایه انسانی بر قابلیت‌های پویایی بازاریابی در بخش گردشگری شهرستان ارومیه، دهمین کنفرانس بین‌المللی علوم مدیریت و حسابداری، تهران، <https://civilica.com/doc/2026529>

۱۶) ویشلقی، م. زارعی، ع. فیض، د. (۱۴۰۰). طراحی الگوی چابکی استراتژیک در رابطه با رونق پایدار تولید بر مبنای نظریه‌پردازی داده بنیاد (مورد مطالعه: صنایع خودروسازی). بهبود مدیریت، ۱۵(۲)، ۱۲۷-۱۵۳.

17) De Diego, E. and Almodóvar, P. (2021), "Mapping research trends on strategic agility over the past 25 years: insights from a bibliometric approach", *European Journal of Management and Business Economics*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/EJMBE-05-2021-0160>

18) Desouza, C., Roy, S. (2010). Measuring agility of networked organizational structures via network entropy and mutual information. *Applied Mathematics and Computation*, 216: 2824-2836.

19) Harsch, K., & Festing, M. (2020). Dynamic talent management capabilities and organizational agility: A qualitative exploration. *Human Resource Management*, 59(1), 43-61.

20) Jayarathna, G. S., Perera, S. R., & Gunawardana, S. (2024). Strategic Human Resource Management: Driving Organizational Excellence Through Strategic Alignment, Ethical Practices, and Emerging Trends.

- 21) Khan, S. A. R., Sheikh, A. A., Ashraf, M., & Yu, Z. (2022). Improving Consumer-Based Green Brand Equity: The Role of Healthy Green Practices, Green Brand Attachment, and Green Skepticism. *Sustainability*, 14(19), 11829.
- 22) Khoshnood, N. T., & Nematizadeh, S. (2017). Strategic agility and its impact on the competitive capabilities in Iranian private banks. *International Journal of Business and Management*, 12(2), 220-229.
- 23) Liu, Y., Khan, A. J., Iqbal, J., Hameed, W. U., & Ahmed, T. (2023). Strategic management of natural resources through human, technological, and institutional resources: Sustainable curing the resource curse. *Resources Policy*, 86, 104233.
- 24) Long, C., (2000). Measuring your strategic agility, *Consulting to Management*; 11(3): 25-28.
- 25) Morgan, R. E., & Page, K. (2008). Managing business transformation to deliver strategic agility. *Strategic Change*; 17(5-6): 155-168. <https://doi.org/10.1002/jsc.823>
- 26) Ojha, D., (2008). Impact of strategic agility on competitive capabilities and financial performance, Ph.D. thesis, CLEMSON UNIVERSITY.
- 27) Ravichandran, T (2018). Exploring the relationships between IT competence, innovation capacity and organizational agility, *The Journal of Strategic Information Systems*, Volume 27, Issue 1, March 2018, Pages 22-42.
- 28) Sambamurthy, Bharadwaj, & Grover (2003). Shaping Agility through Digital Options: Reconceptualizing the Role of Information Technology in Contemporary Firms. *MIS Quarterly*; 27(2), 237. <https://doi.org/10.2307/30036530>
- 29) Santos, V., Ramos, P., Sousa, B., Almeida, N., & Valeri, M. (2022). Factors influencing touristic consumer behaviour. *Journal of Organizational Change Management*, 35(3), 409-429.
- 30) Shams, R., Vrontis, D., Belyaeva, Z., Ferraris, A., Czinkota, M.R., 2021. Strategic agility in international business: a conceptual framework for “agile” multinationals. *Journal of International Management*; 27 (1), 100737.
- 31) Sharifi, H. & Zhang, Z. (2001). Agile Manufacturing in Practice. Application of a Methodology, *International Journal of Operations & Production Management*, Vol. 21(5), pp. 772-794.
- 32) Singh, H. & V. Sahay (2012). Determinants of Shopping Experience: Exploring the Mall Shoppers of National Capital Region (NCR) of India, *International Journal of Retail and Distribution Management*, 40(3): 235- 248.

-
1. Organizational Agility
 2. Desouza & Roy
 3. Intranet
 4. Jayarathna
 5. Liu, Y
 6. Harsch, K., & Festing
 6. Harsch, K., & Festing
 7. Ravichandran
 8. Khan, Sheikh, Ashraf & Yu
 9. Santos, Ramos, Sousa, Almeida & Valeri

**Investigating the impact of strategic Organisational agility on
development business activities in Tehran bours**

Receipt: 24/11/2024

Acceptance: 19/12/2024

Hossein ejtehad¹

Hadi Abolfathi²

Sahar Shetaban³

Abstract

The aim of the current applied, descriptive and correlational study was to Investigating The impact of strategic Organisational agility on development business activities in Tehran bours. The research population comprised 500000 citizens in Tehran city era out of whom a sample 322 was randomly selected, based on Morgan Table, to participate in the study. The research data were collected using a researcher-made five-point level Likert scale questionnaire comprising 4 factors and 30 items tapping the participants' responses were. Therefore, 322 questionnaires were distributed among members of the target population. Having distributed and collected the questionnaires, we analyzed descriptively and inferentially. Descriptively, features like absolute and relative frequency, mean, standard deviation and variance of background and main variables were estimated. Inferentially, correlational tests, multiple regression and F-Test used indicated that cultural competencies of the urban managers had a significant effect on development business activities in Tehran bours.

Keywords


strategic Organisational agility, development business activities, Tehran bours

1-M.A Student, Department of Business Management, Electronic Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran. ejtehad.sh@gmail.com

2-Assistant Professor, Department of public Management, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran. (Corresponding Author) ha.abolfathi@iau.ac.ir

3-Department of Cultural Planning and Management, North Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran. ssheatabn@yahoo.com

contents



1) Presenting and explaining the sensory branding model in the industrial markets of disinfectants: a qualitative approach Fatemeh Arbabi, Elham Heidari and Akbar hassanpoor.....	1
2) The impact of authentic leadership on unethical pro-organizational behaviors considering the mediating role of psychological capital and perceived organizational support Abbas Ghaedamini Harouni, Zohrah Amiri Farsani, Iman Mahmoudi Khah, Maryam Salehi Farsani, Alireza Jafari Farsani and Azita Elah Bakhshian Farsani.....	29
3) Designing a competency model for education and training staff managers Case study: Education and training in East Azerbaijan province Mehdi Khayyati, Davoud Haghkhah and Masoumeh DaneshShakib.....	54
4) Investigate effected factors on decrement of behavioral antrophy among employees of Tax Affairs Organization in Fars. Farhad Mohammadpor and Mehrzad Navabakhsh.....	81
5) Developing an Optimal Model for In-Service Training Needs Assessment of Educators in East Azerbaijan Province, Iran Hossein Morsali, Yaghoub Alavi Matin and Soleiman Iranzadeh.....	104
6) Presentation a strategic human resource model with increasing participation approach of employees at medical science university in Kurdistan Nadia Allah Moradi, Masoud Bastami and Amir Mohsen Madani.....	135
7) Investigating the impact of stratejic Organisational agility on development business activities in Tehran bours Hossein ejtehad, Hadi Abolfathi and Sahar Shetaban.....	158