



علوم مدیریت و توسعه

مطالعات کاربردی در

دوماهنامه علمی-تخصصی

دوماهنامه مطالعات کاربردی در علوم مدیریت و توسعه
سال پنجم، شماره ۶ (پیاپی ۲۶)، مهر ۱۳۹۹، جلد یک
ISSN: 2538-6409

تأثیر مدیریت منابع انسانی اسلامی بر افزایش عدالت سازمانی و تعهد
کارکنان؛ مطالعه موردی: ادارات تأمین اجتماعی شرق گیلان
رضا فدائی کیوانی، معصومه رضایی فشکل پشته

نقش میانجی رفتارهای انحرافی در تأثیر هوش رقابتی بر تعهد سازمانی در
بانک ملت
مهدی محمدی، محمد باقری اژییه

شناسایی و رتبه بندی عوامل مؤثر بر سرمایه فکری سبز با استفاده از
DANP
میثم عزیزی، اردلان فیلی

ارزیابی تأثیر عوامل مؤثر بر رفتار سبز؛ مطالعه موردی: شرکت پتروشیمی
اصفهان
امین مرادی

عوامل مؤثر بر افزایش بهره‌وری فرآیند یاددهی یادگیری در کلاس‌های
چند پایه
عاطفه السادات هاتف الحسینی

- دکتر حسینی آقاچانی، عضو هیئت علمی دانشگاه مازندران
- دکتر مریم اخوان خرازیان، عضو هیئت علمی دانشگاه شهید بهشتی
- دکتر طیبہ امیرخانی، عضو هیئت علمی دانشگاه شهید بهشتی
- دکتر فرشته امین، عضو هیئت علمی دانشگاه تهران
- دکتر روحالہ بیات، عضو هیئت علمی دانشگاه امام خمینی
- دکتر محمد تابان، عضو هیئت علمی دانشگاه ایلام
- دکتر مهدی حیدری، عضو هیئت علمی دانشگاه ارومیه
- دکتر غلامحسین خورشیدی، عضو هیئت علمی دانشگاه شهید بهشتی
- دکتر هاشم زارع، عضو هیئت علمی دانشگاه شیراز
- دکتر ملیحہ سیاوشی، عضو هیئت علمی دانشگاه هرمزگان
- دکتر سجاد شکوہ یار، عضو هیئت علمی دانشگاه شهید بهشتی
- دکتر میثم شیرخداپی، عضو هیئت علمی دانشگاه مازندران
- دکتر داود طالبی، عضو هیئت علمی دانشگاه شهید بهشتی
- دکتر زینب طولابی، عضو هیئت علمی دانشگاه ایلام
- دکتر حسین عظیمی، عضو هیئت علمی دانشگاه زنجان
- دکتر حسن فارسجانی، عضو هیئت علمی دانشگاه شهید بهشتی
- دکتر حسین کاظمی، عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی قزوین
- دکتر عالیہ کاظمی، عضو هیئت علمی دانشگاه تهران
- دکتر نرگس مرادخانی، عضو هیئت علمی دانشگاه زنجان
- دکتر محمدمهدی مظفری، عضو هیئت علمی دانشگاه امام خمینی
- دکتر سیدرضا میرعسکری، عضو هیئت علمی دانشگاه گیلان
- دکتر عباس نرگسیان، عضو هیئت علمی دانشگاه تهران
- دکتر علی یاسینی، عضو هیئت علمی دانشگاه ایلام

نشریه «مطالعات کاربردی در علوم مدیریت و توسعه» توسط موسسه مطبوعاتی مطالعات کاربردی شباک و با همکاری علمی اساتید برجسته دانشگاه‌های کشور به انتشار مقالات علمی در زمینه مدیریت می‌پردازد. از این رو از تمام اساتید، صاحب‌نظران، کارشناسان، دانشجویان و پژوهشگران دعوت می‌شود با ارسال مقالات علمی خود از طریق وبسایت نشریه به نشانی www.ASMD.ir در برابرتر کردن این نشریه، ما را یاری نمایند. برای ارسال مقاله کافی است تا در وبسایت ثبت‌نام نموده و با ورود به پنل کاربری، مقاله خود را ثبت کنید.

- مدیریت دولتی
- مدیریت بازرگانی
- مدیریت صنعتی
- مدیریت مالی
- مدیریت بیمه
- مدیریت گردشگری
- مدیریت فناوری اطلاعات
- مدیریت منابع انسانی
- مدیریت توسعه
- مدیریت MBA، اجرایی و شهری
- کارآفرینی و مدیریت کسب و کار
- مدیریت دانش و مطالعات میان رشته‌ای

فهرست مقالات

صفحه	عنوان مقاله
۱	تأثیر مدیریت منابع انسانی اسلامی بر افزایش عدالت سازمانی و تعهد کارکنان؛ مطالعه موردی: ادارات تأمین اجتماعی شرق گیلان رضا فدائی کیوانی، معصومه رضایی فشكل پشته
۱۳	نقش میانجی رفتارهای انحرافی در تأثیر هوش رقابتی بر تعهد سازمانی در بانک ملت مهدی محمدی، محمد باقری اژیه
۲۱	شناسایی و رتبه بندی عوامل مؤثر بر سرمایه فکری سبز با استفاده از DANP میثم عزیزی، اردلان فیلی
۲۹	ارزیابی تأثیر عوامل مؤثر بر رفتار سبز؛ مطالعه موردی: شرکت پتروشیمی اصفهان امین مرادی
۴۱	عوامل مؤثر بر افزایش بهره‌وری فرآیند یاددهی یادگیری در کلاس‌های چند پایه عاطفه السادات هاتف الحسینی

تأثیر مدیریت منابع انسانی اسلامی بر افزایش عدالت سازمانی و تعهد کارکنان (مطالعه موردی: ادارات تأمین اجتماعی شرق گیلان)

تاریخ دریافت: ۹۹/۰۶/۰۵

تاریخ پذیرش: ۹۹/۰۷/۱۵

کد مقاله: ۴۰۰۵۹

رضا فدائی کیوانی^۱، معصومه رضایی فشکل پشته^۲

چکیده

هدف این تحقیق معرفی و ترویج مفهوم جدید مدیریت منابع انسانی اسلامی و ارزیابی اثرات آن در سازمان تأمین اجتماعی شرق گیلان است. مدیریت منابع انسانی اسلامی از مولفه‌های کلیدی برای پیاده سازی رویکرد مدیریت اسلامی در سازمان‌ها به شمار می‌رود. پیاده‌سازی رویه‌های مدیریت منابع انسانی اسلامی در سازمان‌ها می‌تواند منشا تغییراتی مثبت در نگرش‌های اعضا نسبت به کار و محیط کاری گردد که این امر به نوبه خود منجر به ارتقای سطح بهره‌وری خواهد شد. دو مورد از مهمترین نگرش‌های سازمانی ذکر شده در ادبیات شامل تعهد کارکنان و عدالت سازمانی می‌باشند؛ پژوهش حاضر هدف خود را بررسی تأثیر مدیریت منابع انسانی اسلامی بر تقویت تعهد کارکنان از طریق بالا بردن سطح عدالت ادراک شده در سازمان تعیین نموده است. تحقیق حاضر از نوع کاربردی و تجربی و به روش توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری پژوهش متشکل از ۳۳۱ نفر از کارکنان و مدیران سازمان تأمین اجتماعی شرق استان گیلان است. براساس فرمول کوکران ۱۳۸ نفر محاسبه و به روش نمونه‌گیری خوشه‌ای و چند مرحله‌ای انتخاب شدند، به منظور جمع‌آوری داده‌های ثبت شده اولیه، سؤالات توزیع و پاسخ جمع‌آوری شده با استفاده از روش رگرسیون و همبستگی پیرسون مورد تحلیل قرار گرفت.

واژگان کلیدی: مدیریت منابع انسانی، عدالت سازمانی، تعهد کارکنان، مدیریت اسلامی.

۱- عضو هیئت علمی و رئیس مرکز علمی کاربردی جهاد دانشگاهی رشت، ایران

reza.fadaei52@yahoo.com

۲- دانشجوی کارشناسی ارشد رشته مدیریت منابع انسانی اسلامی موسسه غیرانتفاعی قدیرلنگرود، ایران

Rezaei.masoume.fp@gmail.com

۱- مقدمه

بسیاری از مسائل مربوط به مدیریت منابع انسانی دارای ریشه های مذهبی است. شیوه های نحوه برخورد صحیح با کارمندان و تأثیر دین بر انسان، از اهمیت زیادی برخوردار هستند اما به دلیل تسلط دیدگاه سکولار و مادی گرایانه در علم غربی به ندرت مورد بررسی قرار می گیرند. (هاشم پور، ۱۳۸۸).

تعیین درست و نادرست، پاداش و مجازات کار و معنویت، روابط بین انسان و خدا، مسائل مربوط به مدیریت منابع انسانی همه به طور مستقیم یا غیر مستقیم با آنها در ارتباط هستند تأثیرات دین بر انسان، اصول حاکم بر روابط کارگر - کارفرما از طریق قوانین و مقررات ارائه می شود. این مقررات ممکن است در مورد حقوق فردی مانند فرصتهای شغلی، امنیت و دستمزد؛ یا حقوق جمعی تشکیل اتحادیه ها و تصمیم گیری مشارکتی برابر و مرتبط باشند. (پالوتزین و پارک، ۲۰۱۴).

یکی از موضوعاتی که در سال های اخیر در ابعاد مختلف سیاسی، اخلاقی و اجتماعی مورد توجه صاحب نظران علم مدیریت قرار گرفته، بحث عدالت سازمانی است که از مهمترین مفاهیم، در موضوعات سیاسی و اجتماعی نیز به شمار می آید. عدالت، موجب هماهنگی و همکاری بیشتر بین افراد شده و عدالت سازمانی باعث می گردد که افراد وظایف خود را در سازمان به نحو اثربخش تری انجام دهند (قلی پور و پورعزت، ۲۰۰۸). امروزه کشورهای اسلامی مشکل برخورد با رعایت شرع هنجارها و وظایف در مواجهه با راه حل های مدیریت غربی را برطرف می کنند (علی، ۲۰۱۰). این چالش ها در مدیریت منابع انسانی بسیار مشهود است. بنابراین مفهوم مدیریت منابع انسانی اسلامی در ادبیات مدیریت اسلامی کشور ها آمده است. این بدان معنی است که تلاش برای هماهنگی کارمندان و تنظیم روابط آنها با کارفرما و سازمان باید مطابق قرآن و سنت باشد (نور و همکاران، ۲۰۱۷).

علاقه وافر پژوهشگران در مورد چگونگی کارکرد عدالت در سازمان ها، موجب شده است که در سالیان گذشته، عدالت، در کانون توجه بسیاری از تحقیقات در زمینه علوم انسانی قرار گیرد. درک و ایجاد عدالت در سازمان، از مهمترین وظایف مدیران و کارکنان، بدون توجه به پست و مقامشان در سازمان، می باشد. وجود عدالت در سازمان، باعث می شود کارها بدرستی صورت گرفته و بی عدالتی موجب می گردد که کارکنان مجبور گردند حق و حقوق خود را از روش های غیرقانونی بدست آورند. (گودرزوند چگینی، ۲۰۰۹).

کشورهای خاورمیانه ازدانشگاهیان منابع انسانی خواستند که به رویکردهای جدید مبتنی بر فرهنگ محلی و مجموعه های ارزشمند فکر کنید (پنت، ۲۰۱۵). در مرحله اول تدوین شیوه های مناسب در مدیریت منابع انسانی نیاز به تعریف روشنی از ماهیت بشر دارند. از آنجا که مفهوم هستی است، انسان بین اسلام و مکاتب ماتریالیستی تفاوت های چشمگیری دارد. افکار مدیریت منابع انسانی در جوامع اسلامی در کشورهای اسلامی متفاوت خواهد بود (رمضانی و همکاران، ۲۰۱۷). توجه به نیازهای دنیوی کارمندان هم در اسلام و هم در سکولار مورد تأکید ایدئولوژی ها است اما مواردی از قبیل زندگی پس از مرگ، آخرت و رابطه انسان با خدا فقط در گفتمان دینی مورد بحث قرار می گیرد (ماسومت، ۲۰۱۶). تمام مذاهب افراد را به عدالت فرا می خوانند و یک ارزش جهانی می باشد و اسلام نیز همه مسلمانان را برای اجرای عدالت در تمام جنبه های خصوصی و اجتماعی زندگی ترغیب میکند (عسکری و همکاران، ۲۰۱۴). قرآن کریم بر صداقت و عدالت در تجارت و تمرکز بر توزیع برابر ثروت در جامعه اصرار دارد (آل-نساء: ۱۳۵).

یکی از مفاهیم کلیدی در اسلام و همچنین توحید دیگر مذاهب عدالت است (سیرس و هریتون، ۲۰۱۶). گرینبرگ (۱۹۹۰) معتقد است عدالت سازمانی به انصاف درک شده از سوی کارکنان در مورد وظایف و شغلشان در محیط کار مربوط است. در واقع، وی از واژه عدالت برای تشریح و تجزیه و تحلیل نقش آن در محیط کار استفاده می کند. بدون شک، بی عدالتی یا تبعیض، زیان-های جبران ناپذیری بر پیکر سازمان وارد خواهد کرد. اگر در بخش های مختلف سازمان و روابط میان کارکنان تبعیض وجود داشته باشد، سازمان ها سریع تر به مرحله افول خود نزدیک خواهند شد (گرینبرگ، ۱۹۹۰).

اجرای عدالت در سازمان ها، موجب تقویت سرمایه اجتماعی (امیرخانی و پورعزت، ۱۳۸۷)، افزایش تعهد (جمال الدین، ۲۰۰۸)، رضایت شغلی (فات ۲ و همکاران، ۲۰۱۰) و رفتار شهروندی کارکنان می شود (لمبرت ۳، ۲۰۰۳).

از سویی دیگر، توسعه منابع انسانی در متغیرهایی همچون سرمایه اجتماعی (رحیمی کیا، ۱۳۸۹)، رضایت شغلی، تعهد سازمانی و کیفیت زندگی کاری (یاربقلی، ۱۳۸۰) نهفته است. همچنین می توان گفت رعایت ابعاد عدالت در سازمان ها به بهبود توسعه منابع انسانی منجر می گردد (تایلر و بلدر ۴، ۲۰۰۳).

عدالت همچنین در ادبیات سازمانی و مدیریتی به عنوان عدالت سازمانی ذکر شده است و به ادراکات کارمندان جهت انصاف در محل کار اشاره دارد. این برداشت ها را می توان به سه دسته طبقه بندی کرد: توزیع، رویه و تعامل (خان و همکاران، ۲۰۱۵).

1. Greenberg
2. Fatt
3. Lambert
4. Tyler & Blader

همچنین عدم آموزش و توسعه برای کارکنان باعث می شود که آنها از این کار راضی نباشند سازمانی که به نوبه خود به درک آنها از یک سازمان عادلانه آسیب می رساند. عامل مهم دیگر در ایجاد عدالت سازمانی پاداش مناسب است پرسنل باید پاداش ها و مجازات هایی را در این کشور نسبت به تلاش آنها در شرکت دریافت کنند. برای ایجاد یک سازمان عادلانه ، داشتن کیفیت و کمیت شغل در آن ضروری است. برای ارزیابی عملکرد دوره ای پاداش باید باشد. با وجود پاداش بنابراین ما می توانیم نتیجه کارکنان و آنها را ارزیابی کنیم (ویلتون ، ۲۰۱۶).

تنظیم رویه های مناسب برای مدیریت منابع انسانی در سازمان ها پیش از هر چیز نیازمند شناخت انسان ، ویژگی ها و نیازهایش و اجماع بر تعریفی کامل از وی می باشد. از آنجا که مختصات انسان در نگاه اسلام با انسان شناسی مکاتب مادی افتراق بنیادین دارد، بالطبع مدیریت منابع انسانی در جوامع اسلامی با مدیریت منابع انسانی در سایر جوامع به یک شکل نخواهد بود (رمضانی و همکاران، ۲۰۱۷). در حالی که توجه به نیازهای معیشتی کارکنان وجه مشترک مدیریت منابع اسلامی و غیر اسلامی است، اما مسائلی همچون سعادت اخروی و رابطه انسان با خدا جایگاهی در گفتمان سکولار نداشته و مختص گفتمان دینی است. پس اسلامی نمودن مدیریت منابع انسانی از اهمیت شایانی برخوردار می باشد (معصومی و همکاران، ۲۰۱۶).

در واقع هدف اصلی از این پژوهش شناخت و بررسی مدیریت منابع انسانی اسلامی بر افزایش عدالت سازمانی و تعهد کارکنان و مدیران تامین اجتماعی شرق استان گیلان می باشد و به دنبال این است که آیا امرعدالت سازمانی در میزان افزایش تعهد کارکنان به طور اثربخش تاثیر گذار است ؟

۲- مبانی نظری

به طور مکرر گفته می شود که نیروی انسانی بالارزش ترین منبعی است که یک شرکت یا سازمان می تواند داشته باشد. با این وجود، معمولاً این منبع در مقایسه با سایر انواع منابع با کارآمدی کمتر مورد استفاده قرار می گیرد. هدر رفتن وقت و توان کارکنان بسیار بالا است. بخش اعظم، از این امر ناشی می شود که کیفیت و قابلیت کارکنان در طی قرن بیستم به شدت افزایش یافته است. اما روش های اداره، سازماندهی و استفاده از آنان چندان تغییر نکرده است. از منابع انسانی هنوز هم اساساً مانند جانشینی برای ماشین آلات استفاده می شود جایی که ماشین آلات یا برای انجام کار در دسترس نیستند و یا استفاده از ماشین آلات، گرانتر از استفاده از افراد است (ایکاف: ۱۳۹۴، ص ۱۸۰).

در دنیای کسب و کار امروزه هر سازمانی که نتواند سریعتر، ارزاتر، با کیفیت بالاتر از رقبای جهانی خود تولید کند از صحنه بازار حذف خواهد شد. در این میدان پر رقابت سازمان هایی می توانند خوب عمل کنند که از تمامی ظرفیت های انسانی خود بهره بگیرند، سازمان هایی که همچنان بر استفاده از الگوهای سنتی مدیریت که مبتنی بر سیستم های سلسله مراتبی و دستوری است اصرار می ورزند راه به جایی نخواهند برد (قنبری: ۱۳۹۶، ص ۷). به واسطه تغییر محیط کسب و کار، مدیریت منابع انسانی نیز لزوماً باید تغییر کند. نظر به ضرورت پاسخگویی به تغییرات، پیش بینی محیط و اتخاذ تصمیمات اثرگذار در آینده، مدیریت منابع انسانی باید تغییر کند. آینده غیرقابل پیش بینی است و مشکل است تعیین کنیم که چه پیش خواهد آمد. از این رو انعطاف پذیری و کسب دانش کافی در جهت پاسخگویی به این عدم قطعیت ها مهم است (خیراندیش: ۱۳۹۳، ص ۳۳). شاید در میان صاحب نظران، کارشناسان و دست اندرکاران صنعت و اقتصاد کسی پیدا نشود که معتقد باشد انسان ها شالوده و بنیاد ثروت ملی هستند. سرمایه انسانی به معنای دانش، مهارت ها، انگیزش ها در سازمان ها می باشند. بر خلاف تصویری که سال ها پیش وجود داشت، تأسیسات گسترده، ماشین آلات زیاد و نوین، هیچ یک بدون داشتن نیروی انسانی کارآمد و توانا، سود چندانی برای شرکت ها و بنگاه های اقتصادی نخواهد داشت و مدیران اینگونه واحدها به زعم هزینه بسیار، سودی اندک خواهد داشت. سودی که پس از گذشت مدتی تبدیل به زیان می شود (بابایی: ۱۳۹۱، ص ۸۶). امروزه وظیفه مدیریت این است که گروهی توانا بسازد. برای تحقق اینکار بعضی عناصر مهم باید توسعه یابند. مدیران و کارکنان، در توسعه این عناصر سهیم هستند. عناصر حفظ احترام، اطلاعات، کنترل، تصمیم گیری، مسئولیت، مهارت ها، شالوده فرآیند تصمیم گیری مبتنی بر توانمندی را شکل می دهند. توان افزایی به مدیران (مدیرانی که مشتاق تحول اساسی باشند) امکان می دهد تا از دانایی، مهارت، تجربه و انگیزه همه افراد سازمان بهره برداری کنند. مدیرانی که توان افراد را تقویت می کنند در واقع بار مسئولیت آن ها را افزایش می دهند. تا نتیجه ای بهتر حاصل شود (جعفری قوشچی: ۱۳۹۰، ص ۳۶). توانمندسازی روش نوینی برای بقاء سازمان های پیشرو در محیط رقابتی است. اکثر مدیران تصور می کنند که با مفهوم توانمندسازی آشنا هستند. در حالیکه فقط تعداد محدودی از آنان به مفهوم و کاربردش آشنایی دارند. توانمندسازی یعنی قبل از اینکه به کارکنان بگویید چه کار کنند می توانند به خوبی وظایف شان را انجام دهند. کارکنان توانمند قادرند راه حل های مناسب برای حل مشکلات پیدا کنند. فرآیند توانمندسازی در سه مرحله شامل: تسهیم اطلاعات، استقلال کاری و تشکیل گروه های خودگردان صورت می گیرد (آقایار: ۱۳۹۰، ص ۲۸). سازمان های متغیر و رقابتی، نیازمند نیروی انسانی توانمند، خودفرمان، کارآفرین، مسئولیت پذیر و دارای ابتکار می باشند. از عوامل مهم بقا و حیات سازمان ها، کیفیت و توانمندی نیرو است. به عبارت دیگر اهمیت

منابع انسانی به مراتب از تکنولوژی‌های جدید، منابع مالی و مادی بیشتر است. یعنی تفاوت اصلی سازمان‌ها را باید دانایی و نادانی دانست نه دارایی و ناداری. نقش نیروی انسانی کارآمد، توانا و دانا در تحقق اهداف سازمانی امری غیر قابل انکار می‌باشد. منابع انسانی به عنوان مهمترین، گرانترین و با ارزشترین سرمایه یک سازمان محسوب می‌شود. نیروی انسانی توانمند سازمان توانمند را بوجود می‌آورد. سازمان توانمند محیطی است که کارکنان در گروه‌های مختلف، در انجام فعالیت‌ها با یکدیگر همکاری می‌کنند (عبداللهی: ۱۳۹۵، ص ۱۴۹ و ۱۱۳). توانمند کردن افراد موجب می‌شود تا مدیران و سازمان سریعتر و بدون اتلاف منابع به اهداف خود نائل شوند. توانمندسازی موجب می‌شود که کارکنان، سازمان و شغل را از خود بدانند و از کار کردن در آن به خود ببالند. بدون توانمندسازی نه سازمان‌ها و نه مدیران نمی‌توانند در درازمدت کامیاب باشند. مدیر سازمان مهمترین عامل در توانمندسازی کارکنان می‌باشد زیرا مدیر به طور مستقیم و غیر مستقیم تمام عوامل محیط سازمانی را تحت تأثیر قرار می‌دهند. مدیر با تفویض اختیار و قدرت بیشتر به کارکنان، دادن استقلال و عمل به آنان، فراهم نمودن جو مشارکتی ایجاد فرهنگ کار گروهی و با حذف شرایطی که موجب بی‌قدرتی کارکنان شده است، بستر لازم را برای توانمندی افراد فراهم می‌کند (اسلامیه: ۱۳۹۸). نیروی انسانی توانمند در سازمان موجب قوت قلب مدیران و دیگر همکاران می‌شود. ارزیابی عملکرد فرآیندی است رسمی که کارگر را از بازخورد تشخیصی نتایج مثبت یا منفی عملکرد شغلی خود آگاه می‌کند. جریان ارزیابی عملکرد، گاهی ارزشیابی عملکرد، بازیابی عملکرد، ارزیابی کارکنان، بررسی کارکنان و درجه‌بندی شایستگی نیز نامیده می‌شود یکی از مهمترین وظایف سرپرستان است. یادگیری یا بهبود عملکرد کارکنان، در صورتی که بازخورد عملکردشان به اطلاعاتشان نرسد، بسیار محدود خواهد بود. دلیل اساسی به کارگیری ارزیابی عملکرد به حداکثر رساندن بهره‌وری از طریق شناسایی و سرمایه گذاری روی نقاط قوت کارکنان است (سینجر: ۱۳۹۷، ص ۳۰۴).

۲-۱- عدالت سازمانی^۱

فولگر^۲ و کراپانزانو^۳ (۱۹۹۸)، اعتقاد دارند که فلاسفه و دانشمندان اجتماعی توجه زیادی به بحث عدالت اجتماعی نموده اند. علاقه افراد به عدالت، از یک نیاز طبیعی اساسی منتج می‌شود. افراد نیازهای فردی متفاوتی دارند که از طریق تعامل با دیگران به بهترین نحو، ارضا می‌شود. این نیازها طیفی از نیازهای اقتصادی از قبیل پول و امکانات مادی تا نیازهای اجتماعی _ احساسی نسبتاً انتزاعی از قبیل توجه و احترام شخصی را دربر می‌گیرد. عدالت به افراد استاندارد هایی ارائه می‌دهد تا قضاوت نمایند که آیا این نیازها در محیط های اجتماعی که اغلب پیچیده هستند برآورده می‌گردد (محمودی، ۱۳۸۳). بر اساس شواهد تحقیقی موجود تاکنون حداقل سه نوع عدالت از جانب صاحب نظران و محققان این حوزه پذیرفته شده است (ماهونی و همکاران^۴، ۲۰۰۹، به نقل از رضائیان، ۱۳۸۶). ابعاد تشکیل دهنده عدالت سازمانی عبارتند از:

عدالت توزیعی: افراد موقعیت خود را بررسی و ارزیابی می‌کنند و بعد تصمیم می‌گیرند که آیا نتیجه بر اساس موقعیت مشخص بر طبق عدالت است یا نه. به تعبیری، عدالت توزیعی به عدالت و برابری در بازده ها، نتایج و پیامدهای بحث شده اطلاق میشود (لامبرت^۵، ۲۰۰۳، به نقل از رضائیان، ۱۳۸۶). سه اصل عمده به عنوان پایه و اساس عدالت توزیعی چنین بیان شده اند: انصاف، برابری، نیاز.

الف) اصل انصاف^۶: چنین بیان می‌کند که مردم باید پاداش ها را مطابق با کوشش و تلاشی که انجام می‌دهند و یا موقعیتی که بدست می‌آورند، دریافت نمایند.

ب) اصل برابری^۷: چنین بیان می‌کند که تمام افراد بدون در نظر گرفتن تفاوت در ویژگی‌هایی چون توانایی باید دارای شانس مساوی برای دریافت نتیجه و یا پاداش باشند.

ج) اصل نیاز: چنین بیان می‌کند که پاداش ها باید بر اساس نیازهای افراد توزیع شود. بنابراین ملاحظه خاص این است که فرد نیازمند شناسایی و کمک هزینه به او پرداخت گردد و این همان عدالت است (مهداد، ۱۳۸۴).

عدالت توزیعی نخستین بعد عدالت است که در ادبیات مربوطه ظاهر شده است. عدالت توزیعی در سازمان ها از عدالت در اقدامات اجتماعی کلی تر است و بر مبنای نظریه عدالت توزیعی هومانز^۸ (۱۹۶۱)، نظریه برابری آدامز^۹ (۱۹۶۵) و نظریه محرومیت نسبی استوفر^{۱۰} و همکاران نشأت گرفته است (گرینبرگ، ۱۹۹۰). از بین این سه نظریه، نظریه برابری با عدالت توزیعی رابطه

1. Organizational Concept
2. Foolger
3. kerapanzo
4. Mahoney & Others
5. Lambert
6. Equity
7. Equality
8. Homanz
9. Adamz
10. Stouffer

نزدیکتری دارد و برای این منظور شرح داده می شود. نظریه برابری بیان می کند که افراد به مقایسه پاداش های خود با تلاش هایشان و به نوبه خود مقایسه با همکاران خود می پردازند. چنانچه فردی حقوق بالاتری را دریافت کند چنین استنباط می شود که وی حقوقی نابرابر را دریافت می کند (رضائیان، ۱۳۸۶).

عدالت رویه ای: عدالت ادراک شده در زمینه فرایندها و روش هایی است که جهت تصمیم گیری های مرتبط با تخصیص منابع و اثر آن ها استفاده می شود. تحقیقات نشان داده اند که ادراکات مثبت در مورد تخصیص منابع و عدالت توزیعی می توانند از طریق اعطای حق رای به کارکنان در تصمیماتی که بر آن ها تاثیر دارد افزایش یابند. حق رای بیانگر حیطه ای است که در آن کارکنانی که از تصمیم گیری تاثیر می پذیرند، می توانند اطلاعات مربوط در خصوص تصمیم گیری را ارائه کنند. دادن حق رای به کارکنان همانند این قضیه است که از کارکنان درخواست می شود که داده های خود را وارد فرایند تصمیم گیری کنند (رابینز، ۲۰۰۱).

۳- پیشینه تحقیق

زینالی صومعه (۱۳۹۸) پژوهشی با عنوان بررسی تاثیر رعایت عدالت در اثر بخشی سازمانهای خدماتی برای جلب رضایت مشتریان انجام گرفت نتایج زیر بدست آمد: میان ادراک عدالت کارکنان و رضایت شغلی آنان رابطه معنی دار وجود دارد. حساسیت کارکنان در برابر ادراکات عدالت توزیعی بیشتر از ادراک عدالت رویه ای و تعاملی است. حساسیت مشتریان در برابر ادراکات عدالت مروده ای بیش از عدالت توزیعی و رویه ای است.

طی پژوهشی که توسط خدایی محمودی (۱۳۹۷) با عنوان طراحی الگوی عدالت سازمانی اثر بخش برای سازمانهای دولتی ایران انجام گرفت نتایج زیر بدست آمد: عدالت توزیعی روی رضایت شغلی تاثیر مثبت و معنی داری دارد. عدالت رویه ای روی رضایت شغلی تاثیر مثبت و معنی داری دارد. عدالت تعاملی روی گرایش به ترک کارکنان تاثیر منفی و معنی داری دارد. عدالت رویه ای روی تعهد سازمانی و اعتماد سازمانی تاثیر منفی دارد.

در پژوهشی که توسط مردانی حمله و حیدری (۱۳۹۷) تحت عنوان بررسی رابطه عدالت سازمانی با رفتار مدنی سازمانی در کارکنان بیمارستان نجف آباد اصفهان انجام گرفت یافته های زیر بدست آمد: بین عدالت سازمانی و رفتار مدنی ارتباط معنی دار وجود دارد. بین عدالت توزیعی و رویه ای با رفتار مدنی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. عدالت تعاملی با رفتار سازمانی رابطه مثبت و معنی دار دارد.

در پژوهش عریضی و گل پرور (۱۳۹۷) تحت عنوان نقش ارزشیابی و اهمیت عدالت در خشنودی کارکنان یافته ها نشان داد: ادراک عدالت توزیعی در پرداخت و ادراک عدالت توزیعی به صورت کلی دارای تاثیر مستقیم بر پاسخ عاطفی خشنودی از پرداخت هستند. ارزیابی عدالت، اهمیت عدالت و تعامل ارزیابی و عدالت تاثیر خود بر خشنودی از پرداخت را از طریق ادراک عدالت توزیعی در پرداخت اعمال نمودند. یافته های این پژوهش علاوه بر تایید الگوی مفهومی ارائه شده، حمایت پژوهشی لازم را برای الگوی عدالت که در آن پاسخ های عاطفی کارکنان در سازمان ها از طریق مقایسه سهم واقعی به سهم عادلانه فراخوان می شود را فراهم ساخت.

طی پژوهشی که توسط جیمز دکنیک^۲ (۲۰۱۹) با عنوان بررسی تاثیر عدالت سازمانی بر روی علائم افسرده ساز و غیبت از کار به دلیل بیماری انجام گرفت میان ۱۵۱۹ کارمند از کمپانی های مختلف در هلند نشان داد: عدالت توزیعی و رویه ای با غیبت از کار و علائم افسرده ساز مربوط می باشد این پژوهشها نشان داد که عدالت توزیعی به کاهش افسردگی و غیبت کمک می کند. به عبارت دیگر این پژوهش اهمیت عدالت را در سازمانها به عنوان ابزاری برای بالا بردن رفاه افراد در کار و جلوگیری از غیبت نشان می دهد.

گیپ و همکاران^۳ (۲۰۱۹) رفتار شهروندی و درک عدالت سازمانی در کار دانشجویی را بررسی کردند. یافته های مطالعات آنها نشان داد اگر دانشجویان عدالت سازمانی بیشتری را احساس کنند رفتار شهروندی بیشتری (نوع دوستی) را در محیط کار از خود نشان می دهند.

ارتاک^۴ (۲۰۱۷)، در پژوهش خود افزایش رفتار شهروندی سازمانی افراد آکادمیک، نقش عدالت سازمانی و اعتماد به سرپرست را در افزایش رفتار شهروندی سازمانی بررسی می کند. یافته ها نشان می دهد، که اعتماد به سرپرست به طور کامل میانجیگر رابطه میان عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی معطوف به سازمان است با این وجود تا حدودی هم میانجیگر رابطه میان عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی معطوف به افراد است.

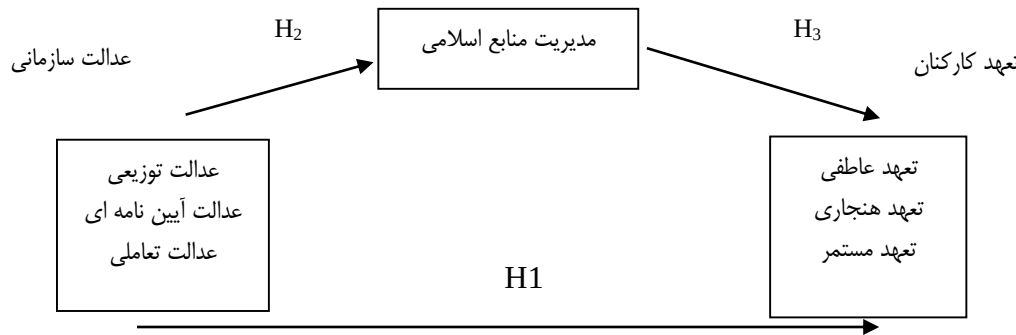
1. Robbins
2. Dking
3. Giap And. Et. Al
4. Ertak

- مورمن (۲۰۱۷) تحقیقی با عنوان «رابطه میان ادراکات معطوف به عدالت و انصاف را با رفتارهای مدنی- سازمانی» انجام داد. تحلیل‌های صورت گرفته حاکی از آن بود که هر چه ادراکات کارکنان این مجموعه نسبت به عدالت در سازمان بالاتر باشد، رفتارهای مبتنی بر یاری‌رسانی، رعایت ادب و احترام و انجام رفتارهای اخلاقی و انسانی نیز بالاتر است.

الکساندر و رادمن^۱ در سال (۲۰۱۶) در تحقیقی که با عنوان نقش عدالت رویه‌ای و توزیعی در رفتارهای سازمانی انجام دادند به این نتیجه رسیدند که بین بعد عدالت با رفتارهای سازمانی که رفتار شهروندی سازمانی یکی از این ابعاد بود رابطه معناداری وجود دارد و این رابطه در بعد عدالت رویه‌ای قوی‌تر می‌باشد.

مسر و وایت^۲ (۲۰۱۶)، در پژوهشی تحت عنوان خلق کارکنان، ادراک انصاف، و رفتار شهروندی سازمانی، به بررسی تأثیرات عدالت بر رفتار شهروندی سازمانی پرداخته است. یافته‌های آنان نشان داد ادراک کارکنان از انصاف بر احتمال انجام رفتار شهروندی سازمانی تأثیر گذاشته است. آنان بیان کردند ادراک کارکنان از انصاف ممکن است تأثیرات پایداری در مقایسه با خلق آنان روی رفتارهای فرا نقشی‌شان داشته باشد. البته آنها پیشنهاد می‌کنند تحقیقات بیشتری لازم است تا این مسئله با قطعیت بیان شود.

با توضیحات ارائه شده درباره تمام ابعاد موضوع تحقیق، این پژوهش بر مبنای چارچوب مفهومی بررسی تأثیر مدیریت منابع انسانی اسلامی بر افزایش عدالت سازمانی و تعهد کارکنان و مدیران (مطالعه موردی ادارات تامین اجتماعی شرق گیلان) دنبال می‌شود.



شکل ۱- مدل مفهومی پژوهش (کراور و همکاران، ۲۰۱۲)

با توجه به مدل ارائه شده می‌خواهیم موارد زیر را بررسی نماییم:

- ۱- تعیین رابطه مدیریت منابع انسانی اسلامی بر افزایش مولفه‌های عدالت توزیعی در کارکنان و مدیران.
- ۲- تعیین رابطه مدیریت منابع انسانی اسلامی بر افزایش مولفه‌های عدالت آیین نامه‌ای در کارکنان و مدیران.
- ۳- تعیین رابطه مدیریت منابع انسانی اسلامی بر افزایش مولفه‌های عدالت تعاملی در کارکنان و مدیران.
- ۴- تعیین رابطه مدیریت منابع انسانی اسلامی با تعهد عاطفی در کارکنان و مدیران.
- ۵- تعیین رابطه مدیریت منابع انسانی اسلامی با تعهد هنجاری در کارکنان و مدیران.
- ۶- تعیین رابطه مدیریت منابع انسانی اسلامی با تعهد مستمر در کارکنان و مدیران.

۴- روش تحقیق

این پژوهش از لحاظ نوع هدف کاربردی است و با در نظر گرفتن موضوع پژوهش که بررسی تأثیر مدیریت منابع انسانی اسلامی بر افزایش عدالت سازمانی و تعهد کارکنان تامین اجتماعی در سازمان تامین اجتماعی شرق استان گیلان می‌باشد، روش تحقیق در این پژوهش توصیفی از نوع همبستگی می‌باشد. در این پژوهش از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای و چند مرحله‌ای برای تعیین نمونه آماری مورد نظر استفاده گردید. بدین صورت که از جامعه آماری که ۳۳۱ نفر می‌باشد بر اساس جدول مورگان تعداد ۱۳۹ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب گردید. با توجه به تعداد متغیرها ۱۵۰ پرسشنامه جهت اطمینان اجرا شد که ۱۳۹ پرسشنامه برای تحلیل نتایج آماده گردید از این تعداد ۱۱ پرسشنامه مخدوش بود.

۵- تجزیه و تحلیل داده‌ها

1. Alexander&Ruderman
2. Messer& White

تجزیه و تحلیل داده ها بصورت توصیفی و استنباطی انجام شده که در روش توصیفی، اطلاعات و داده های خام با استفاده از میانگین و انحراف استاندارد و به صورت جداول و نمودارهای آماری ارائه شده است. در قسمت استنباطی به تعیین ارتباط و شدت و جهت ارتباط بین نظرات آزمودنیها در مورد هر یک از ابعاد پرداخته می شود. جهت انجام این کار براساس نرم افزار SPSS آزمون ضریب همبستگی و ضریب رگرسیون چندگانه استفاده شده که هم وجود ارتباط و هم شدت و جهت ارتباط را به خوبی نشان می دهد.

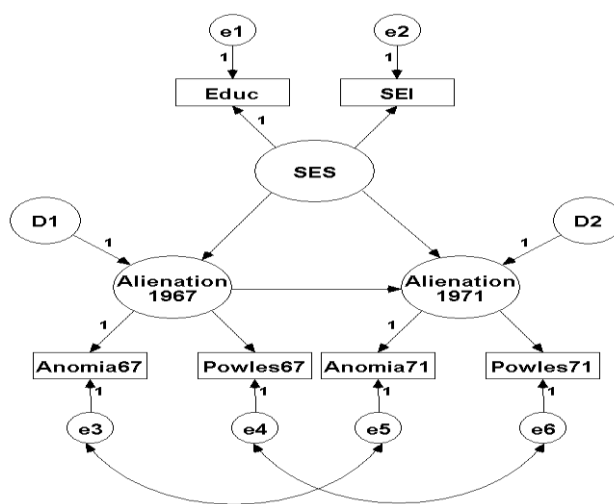
جدول ۱- نتایج آزمون کولموگروف - اسمیرنوف (منبع : داده های پژوهش)

تعدد سازمانی	منابع سازمانی	عدالت سازمانی	نام متغیر
۲/۳۰	۲/۲۳	۱/۸۲	مقدار آماره ی Z کولموگروف - اسمیرنوف
۰/۱۸۹	۰/۲۱۳	۰/۰۸۴	مقدار Sig (دو دامنه)

همانطور که مشاهده می شود طبق نتایج استخراج شده از جدول مقدار sig (سطح معناداری) هر یک از متغیر تعهد سازمانی، منابع سازمانی و عدالت سازمانی، بزرگتر از مقدار خطا (۵ درصد) است، در نتیجه فرضیه H0 پذیرفته می شود. بنابراین فرض نرمال بودن توزیع پذیرفته می شود و برای آزمون کردن فرضیات از آزمونهای پارامتریک استفاده می شود.

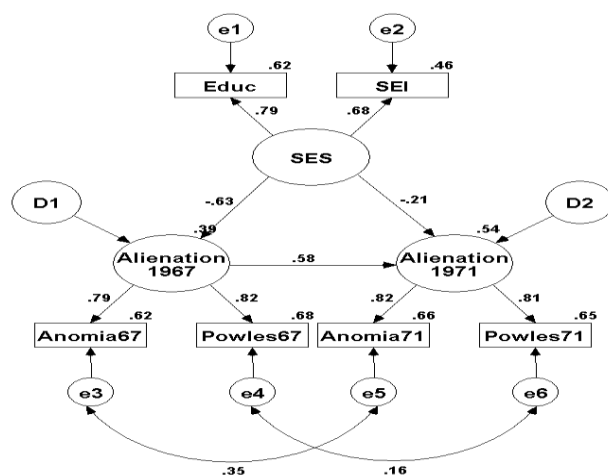
در این تحقیق، پس از انجام تحلیل عاملی تأییدی و بررسی وضعیت هر یک از متغیرهای مکنون، با انجام آزمونهای مناسب به بررسی وضعیت فرضیه های تحقیق خواهیم پرداخت. این هدف در مدلیابی معادلات ساختاری و تحلیل مسیر، با طراحی مدل ساختاری، عملیاتی می گردد. بدین ترتیب می توان تأثیر متغیرهای مورد مطالعه را مورد آزمون قرار داد. آزمون مدل و فرضیه ها در این مرحله با استفاده از نرم افزار لیزرل صورت می گیرد. بررسی همزمان فرضیه ها در قالب مدل اولیه صورت می گیرد. برای ارزیابی مدل فرضی این پژوهش ابتدا به برآورد پارامترها با استفاده از روش بیشینه احتمال می پردازیم. پارامترهای برآورد شده شامل "ضرایب تأثیر" می باشد. در نهایت شاخص های ارزشیابی برازندگی مدل و شکل مدل برازش شده گزارش شده است. در ادامه مدل ساختاری تحقیق در حالت تخمین استاندارد و ضرایب معناداری مورد بحث قرار خواهد گرفت.

شکل ۲ نشان دهنده مدل ساختاری، در حالت تخمین استاندارد، است که بر اساس چارچوب نظری پژوهش، روابط بین متغیرهای منابع انسانی، عدالت سازمانی و تعهد سازمانی را نمایان می سازد. این شکل، ضرایب بتا را برای هر یک از مسیرهای مدل ساختاری نشان می دهد. رد یا تأیید هر یک از فرضیه ها منوط بر مقایسه ضریب بتای به دست آمده برای هر مسیر، در حالت تخمین استاندارد، با مقدار t محاسبه شده برای آن، در حالت ضرایب معناداری، است.



شکل ۲- مدل ساختاری در حالت تخمین استاندارد

شکل ۳ نیز نشان دهنده مدل ساختاری در حال ضرایب معناداری می باشد و مقادیر t محاسبه شده را برای هر یک از مسیرها مشخص می سازد.



شکل ۳- مدل ساختاری در حالت معناداری

همان‌گونه که در شکل‌های فوق نمایان است، شاخص‌های برازندگی مدل در دامنه قابل قبول قرار گرفته‌اند و تمامی روابط معنادار می‌باشند. شاخص‌های برازندگی مدل نهایی در جدول ۴-۵ ارائه شده است. با توجه به نتایج به دست آمده و مقایسه آن با دامنه قابل قبول می‌توان اذعان نمود تمامی شاخص‌های برازندگی مدل فوق در دامنه قابل قبول قرار گرفته‌اند و لذا مدل مورد تأیید می‌باشد.

جدول ۲- شاخص‌های برازش مدل اندازه‌گیری پرسشنامه عدالت سازمانی بعد از اصلاح مدل

نتیجه	مقدار مطلوب	نام شاخص	شاخص برازش
۲/۸۴۷	$< 3/00$	شاخص مجذور کای	χ^2/df
۰/۰۷۵	$< 0/08$	ریشه میانگین مربعات خطای برآورد	RMSEA
۰/۰۳۱	$< 0/05$	شاخص میانگین مجذور باقی مانده ها	RMR
۰/۹۴۳	$> 0/90$	شاخص نیکویی برازش	GFI
۰/۹۲۳	$> 0/90$	شاخص نرم شده برازندگی	NFI
۰/۹۶۷	$> 0/90$	شاخص برازش تطبیقی	CFI
۰/۹۶۹	$> 0/90$	شاخص برازندگی فزاینده	IFI

با توجه به خروجی لیزرل مقدار χ^2/df ۲۸۸۴/۰۳۸ و درجه آزادی ۱۰۱۳ محاسبه شده است. بنابراین مقدار حاصل تقسیم کای دو بر درجه آزادی برای مدل مفهومی پژوهش برابر با ۲/۸۴۷ می‌باشد که مقدار قابل قبولی است. همچنین خروجی مدل مقدار شاخص برازندگی ریشه میانگین مجزورات تقریب خطا را برابر با ۰/۰۷۵ نشان می‌دهد. که مقدار قابل قبولی است. همچنین مقدار RMR برابر با ۰/۰۳۱ و کمتر از ۰/۰۵ شده و مناسب است. ۳ شاخص مطرح شده در بالا و همچنین باقی شاخص‌های برازندگی مقدار قابل قبولی را دارند که نشان دهنده برازش مناسب مدل اندازه‌گیری پرسشنامه عدالت سازمانی می‌باشد.

جدول ۳- شاخص‌های برازش مدل اندازه‌گیری پرسشنامه مدیریت منابع انسانی بعد از اصلاح مدل

نتیجه	مقدار مطلوب	نام شاخص	شاخص برازش
۲/۱۲۲	$< 3/00$	شاخص مجذور کای	χ^2/df
۰/۰۶۸	$< 0/08$	ریشه میانگین مربعات خطای برآورد	RMSEA
۰/۰۳۰	$< 0/05$	شاخص میانگین مجذور باقی مانده ها	RMR
۰/۹۴۵	$> 0/90$	شاخص نیکویی برازش	GFI
۰/۹۵۶	$> 0/90$	شاخص نرم شده برازندگی	NFI
۰/۹۳۲	$> 0/90$	شاخص برازش تطبیقی	CFI
۰/۹۳۴	$> 0/90$	شاخص برازندگی فزاینده	IFI

با توجه به خروجی لیزرل مقدار χ^2/df ۲۲۹/۹۸۱ و درجه آزادی ۱۰۸ محاسبه شده است. بنابراین مقدار حاصل تقسیم کای دو بر درجه آزادی برای مدل مفهومی پژوهش برابر با ۲/۱۲۲ می‌باشد که مقدار قابل قبولی است. همچنین خروجی مدل مقدار

شاخص برازندگی ریشه میانگین مجزورات تقریب خطا را برابر با ۰/۰۶۸ نشان می‌دهد. که مقدار قابل قبولی است. همچنین مقدار RMR برابر با ۰/۰۳۰ و کمتر از ۰/۰۵ شده و مناسب است. ۳ شاخص مطرح شده در بالا و همچنین باقی شاخص‌های برازندگی مقدار قابل قبولی را دارند که نشان دهنده برازش مناسب مدل اندازه گیری پرسشنامه مدیریت منابع انسانی می‌باشد.

جدول ۴- شاخص‌های برازش مدل اندازه گیری پرسشنامه تعهد سازمانی

نتیجه	مقدار مطلوب	نام شاخص	شاخص برازش
۲/۸۴۵	< ۳/۰۰	شاخص مجزورکای	χ^2/df
۰/۰۶۶	< ۰/۰۸	ریشه میانگین مربعات خطای برآورد	RMSEA
۰/۰۴۴	< ۰/۰۵	شاخص میانگین مجزور باقی مانده ها	RMR
۰/۹۴۳	> ۰/۹۰	شاخص نیکویی برازش	GFI
۰/۹۳۶	> ۰/۹۰	شاخص نرم شده برازندگی	NFI
۰/۹۱۰	> ۰/۹۰	شاخص برازش تطبیقی	CFI
۰/۹۱۲	> ۰/۹۰	شاخص برازندگی فزاینده	IFI

با توجه به خروجی لیزرل مقدار خی دو ۱۳۶/۵۶۸ و درجه آزادی ۴۸ محاسبه شده است. بنابراین مقدار حاصل تقسیم کای دو بر درجه آزادی برای مدل مفهومی پژوهش برابر با ۲/۸۴۵ می‌باشد که مقدار قابل قبولی است. همچنین خروجی مدل مقدار شاخص برازندگی ریشه میانگین مجزورات تقریب خطا را برابر با ۰/۰۶۶ نشان می‌دهد. که مقدار قابل قبولی است. همچنین مقدار RMR برابر با ۰/۰۴۴ و کمتر از ۰/۰۵ شده و مناسب است. ۳ شاخص مطرح شده در بالا و همچنین باقی شاخص‌های برازندگی مقدار قابل قبولی را دارند که نشان دهنده برازش مناسب مدل اندازه گیری پرسشنامه حمایت اجتماعی ادراک شده می‌باشد.

جدول ۵- نتایج حاصل از ارزیابی مدل ساختاری

ردیف	مسیر	ضریب مسیر (β)	عدد معنی داری (t-value)	سطح معناداری (Sig.)	نتیجه
۱	مدیریت انسانی $\rightarrow$ تعهد کارکنان	۰/۴۴	۵/۶۳۴	۰/۰۰۱	تایید
۲	مدیریت انسانی $\leftarrow$ عدالت سازمانی	-۰/۳۳	-۵/۵۷۰	۰/۰۰۱	تایید
۳	مدیریت انسانی $\leftarrow$ عدالت توزیعی	-۰/۲۸	-۳/۸۲۲	۰/۰۰۱	تایید
۴	مدیریت انسانی $\leftarrow$ عدالت تعاملی	-۰/۳۸	-۶/۰۷۶	۰/۰۰۱	تایید
۵	مدیریت انسانی $\leftarrow$ تعهد عاطفی	۰/۲۰	۲/۵۳۳	۰/۰۰۷	تایید
۶	مدیریت انسانی $\leftarrow$ تعهد هنجاری	۰/۴۹	۶/۳۳۵	۰/۰۰۱	تایید
۷	مدیریت انسانی $\leftarrow$ تعهد مستمر	۰/۳۱	۶/۳۷۵	۰/۰۰۱	تایید

بحث و نتیجه گیری

براساس نتایج به دست آمده از تجزیه و تحلیل داده‌ها بین مدیریت منابع انسانی اسلامی و افزایش عدالت سازمانی و تعهد کارکنان رابطه معناداری وجود دارد. طبق نتایج به دست آمده از آزمون فرضیات، بین مدیریت منابع انسانی اسلامی و افزایش عدالت توزیعی رابطه معناداری وجود دارد. این بدین معناست که با رعایت اصول مدیریتی منابع انسانی و ایجاد عدالت در بین کارکنان، عدالت توزیعی در بین کارکنان نیز افزایش می‌یابد. علت این که بین دو متغیر مدیریت منابع انسانی اسلامی و عدالت آیین نامه ای در سازمان، رابطه همبستگی وجود دارد، مربوط به این حقیقت می‌باشد که با انتقال ارزش‌های مختلف توسط افراد به محیط‌های کار، همراه با تأکیدات خاص مورد نظر مدیران عالی سازمان‌ها، ارزش‌های مذکور لوای ساختار سازمان، ماهیت وجود شناخت جدیدی تحت عنوان ارزش‌های سازمانی به خود می‌گیرند. درواقع، عوامل ارزشی و باورهای فردی افراد در محیط کار و نیز احساس مسؤولیت آن‌ها بر رفتار اخلاقی مؤثر می‌باشد. توجه به درستی عمل و دقت در کار و خوب انجام دادن امور، حقی است برای نفس کار و مسؤولیت و هر که در ادای چنین حقی کوتاهی روا دارد، باید پذیرای تبعات منفی آن در روح و روان خویش و عدم رضایت، گذشته از جوانب و نتایج دیگر آن باشد. منابع انسانی، مهمترین و با ارزش ترین دارایی‌هایی است که هر سازمانی در اختیار دارد. موثرترین راه بدست آوردن مزیت رقابتی در شرایط فعلی، کارآمدتر کردن کارکنان سازمان‌ها می‌باشد (میرسپاسی، ۱۳۷۹). با عطف نظر به اهمیت فزاینده عناصر انسانی در سازمان‌ها و نقش بسزای آنها در اثربخشی سازمان‌ها و نیل به بهره‌وری

بالتر، لزوم توجه فزاینده مدیران سازمان‌ها بر ادراکات تعهد عاطفی کارکنان ضروری است (زینالی صومعه، ۱۳۸۳). زمانی که کارکنان به این نتیجه برسند که منابع سازمان به شکل منصفانه ای توزیع می‌گردد و در واقع عواید سازمانی بر مبنای میزان تلاشی که صرف می‌شود تخصیص می‌گردد و عدالت برقرار باشد، تعهد هنجاری کارکنان نیز افزایش می‌یابد. کارمندان در چنین شرایطی تلاش می‌کنند که با تلاش بیشتر به سازمان و همچنین سایر همکاران خود نفع رسانی نمایند. زمانی که فرد احساس کند که در فرآیند تخصیص منابع انصاف و عدالت رعایت شده و همچنین زمانی که کارکنان احساس کنند که رفتار سرپرستان در برخوردی که بین سرپرستان و کارکنان وجود دارد، منصفانه است، رضایت شغلی کارکنان افزایش می‌یابد. طبق نتیجه این پژوهش نیز می‌توان نتیجه گرفت که تعاملات عادلانه مدیر با زیردستانش و ایجاد انگیزش ذاتی در کارکنان، وی می‌تواند یک عامل تعیین‌کننده در رضایت شغلی افراد باشد. به طور کلی پژوهشگران هم در تایید این نتیجه معتقد هستند که سطوح بالای ادراک عادلانه بودن رفتارها و شرایط سازمانی می‌تواند باعث بهبود رضایت شغلی و رضایت از سرپرست شود (عبداللهی و رضاخوانی، ۲۰۰۹). از این رو نقش مدیران در این فرایند به عنوان تصمیم‌گیرندگان اصلی سازمان بسیار مهم بوده و از جمله وظایف اصلی مدیریت، ایجاد و حفظ رفتارهای عادلانه در مدیران و بهبود ادراک عدالت در کارکنان سازمان است؛ زیرا بر اساس اصول عدالت سازمانی، تصمیم‌گیرندگان ضمن منصف بودن، باید منصف نیز ادراک شوند. با توجه به اهمیت موضوع و از آن جا که توسعه و برنامه ریزی جهت انجام اقدامات مناسب برای بهبود ادراک عدالت در سازمان، نیازمند شناخت وضعیت عدالت سازمانی و نحوه تأثیرگذاری هر یک از ابعاد آن بر انواع نگرش‌ها و رفتارهای کارکنان از جمله رضایت شغلی است، این مطالعه نیز به این نتیجه مهم دست یافته است. درواقع می‌توان گفت زیربنای همه ارزش‌ها در سازمان، تعهد سازمانی م باشد، که در حوزه کارآمدی منابع انسانی جایگاه ویژه ای دارد. تعهد سازمانی کارکنان نیز بر پایه اصول و ارزش‌های اخلاقی خارج از قوانین و مقررات اجتماعی استوار است، رفتار اخلاقی و ماهیت آن تأثیر غیر قابل انکار بر ایجاد رضایت شغلی دارد. توجه به ارزشهای فردی و جمعی در محیط‌های کار همسو با گسترش توجهات اجتماعی به ارزش‌های انسانی و اخلاقی از چند دهه قبل بین نظریه‌پردازان و پژوهشگران عرصه‌های روان‌شناسی و مدیریت، گسترش فزاینده‌ای یافته است. این گسترش همانند موجی از علایق پژوهشی به ارزش‌ها، تحت عناوین ارزش‌های اخلاقی - اجتماعی، ارزش‌های اقتصادی و ارزش‌های سیاسی طی سال‌های اخیر داریم رو به افزایش، بوده است (استونس، ۲۰۰۸).

محدودیت‌های تحقیق

- ✓ محدود شدن جامعه مورد نظر به ادارات تامین اجتماعی شرق استان گیلان و نه سازمان‌های دیگر
- ✓ محدود شدن ابزار پژوهش به پرسشنامه
- ✓ عواملی از جمله بی‌حوصلگی و عدم رغبت بعضی از کارکنان جهت پر کردن پرسش‌نامه که سعی شد تا حدودی اعتماد آنان جهت همکاری جلب شود.
- ✓ کمبود زمان جهت انجام این پژوهش
- ✓ کم‌توجهی کارکنان به اهمیت نتایج تحقیق در بهبود کیفیت سازمانی که می‌تواند منجر به محافظه‌کاری در پر کردن پرسش‌نامه شده باشد.
- ✓ عدالت سازمانی در برخی از پژوهش‌ها شامل چهار بعد است که علاوه بر سه بعد مطرح شده در تحقیق حاضر، متغیر «عدالت اطلاعاتی» نیز به آن اضافه شده است. در این تحقیق، بر طبق مدل کروپاتزانو «عدالت اطلاعاتی» نیز جزئی از عدالت مراوده ای به شمار می‌رود. همچنین برای سنجش توسعه منابع انسانی نیز می‌توان از ابعاد توانمندسازی و یادگیری سازمانی استفاده کرد.
- ✓ نبود سوابق و ادبیات فارسی کافی پیرامون رابطه میان عدالت سازمانی با توسعه منابع انسانی.
- ✓ عدم اطمینان به پاسخ‌های پاسخ‌دهندگان به پرسشنامه‌ها و ناصحیح شدن نتیجه که برای رفع این معضل، پژوهشگر مجبور به چند بار توزیع پرسشنامه‌ها گردید.

پیشنهادهای کاربردی

با توجه به رابطه مثبت این متغیر با توسعه منابع انسانی به مدیران سازمان مزبور پیشنهاد می‌شود با در نظر گرفتن بودجه مناسب برای کارکنان، حمایت مالی خود از افراد را به وضوح نشان دهند. از سویی دیگر باید توجه کرد که پرداختی‌های سازمان بطور کاملاً منصفانه و بر مبنای مهارت، تخصص، تجربه، توانایی‌ها و دانش افراد صورت گیرد. برگزاری دوره‌های آموزشی برای افزایش توسعه منابع انسانی سازمان بشکلی منصفانه با وظایف کارکنان نیز می‌تواند در اجرای موفقیت آمیز عدالت توزیعی مثر ثمر قرار گیرد.

از آنجا که این عامل، مهمترین بعد عدالت سازمانی می‌باشد، به مدیران پیشنهاد می‌شود تاکید ویژه‌ای بر روی این عامل داشته باشند.

- عدالت رویه‌ای دیگر عامل مرتبط با توسعه منابع انسانی می‌باشد. بنابراین بکارگیری رویه‌های منصفانه و ایجاد شرایطی یکسان برای تمامی افراد، بکارگیری سیستم‌های مناسب ارزیابی و مدیریت عملکرد، تلاش مدیران برای رفع مشکلات افراد و اتخاذ تصمیمات بدون غرض‌ورزی و تعصب، از جمله راهکارهای بهبود عدالت رویه‌ای در سازمان‌ها می‌باشد.

- سومین و آخرین عامل مرتبط با توسعه منابع انسانی، عدالت تعاملی است. در این راستا، می‌توان از برخورد مؤدبانه و توأم با احترام مدیران نسبت به کارکنان، تشریح تصمیمات اتخاذشده در خصوص کارکنان به آنان، تشویق و قدردانی از فعالیت‌های درست و انجام مناسب وظایف و اعتماد مدیران به افراد خود، به عنوان راهکارهای بهبود عدالت تعاملی نام برد.

پیشنهادهای برای پژوهش‌های آتی

با توجه به نتایج پژوهش حاضر، پیشنهادات زیر برای تحقیقات آتی ضروری به نظر می‌رسد:

- ✓ بهره‌مندی از بعد عدالت اطلاعاتی برای سنجش عدالت سازمانی
- ✓ بهره‌مندی از ابعاد توانمندسازی و یادگیری سازمانی برای سنجش توسعه منابع انسانی
- ✓ بررسی رابطه میان عدالت سازمانی و بهبود سرمایه‌های انسانی
- ✓ بررسی رابطه میان عدالت سازمانی با تعهد سازمانی و رضایت شغلی کارکنان
- ✓ بررسی رابطه عدالت سازمانی و تنیدگی شغلی (استرس)
- ✓ بررسی تأثیر سبک رهبری خدمتگزار بر پیاده‌سازی عدالت سازمانی.

منابع

۱. ازگلی م. (۱۳۸۳). سیر تاریخی نظریه‌ها و تحقیقات درباره عدالت سازمانی. مجله مصباح، ۴۶: ۱۳۳-۱۱۵.
۲. افجه ع. (۱۳۸۵). مبانی فلسفی و تئوریهای رهبری و رفتار سازمانی. تهران: انتشارات سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاهها.
۳. آقاییار، بهروش (۱۳۹۰) بررسی میزان تعهد سازمانی کارکنان و عوامل مؤثر بر آن (مطالعه موردی در شرکت ملی صنایع پتروشیمی). مقاله ارائه شده در دومین کنفرانس توسعه منابع انسانی.
۴. ایکاف، مریم (۱۳۹۴) نقش مدیریت مشارکت جویانه در بهداشت روانی کارکنان، فصلنامه مدیریت در آموزش و پرورش، (۱۴): ۹-۱۶.
۵. بابایی، داریوش (۱۳۹۱) نقش مدیریت در سلامت روانی پرستاران در بیمارستانهای عمومی تهران. پایان نامه دکتری دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات. تهران
۶. توکلی و رجبی (۱۳۹۲)، رابطه ادراک عدالت سازمانی و رضایت شغلی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی کرمان. فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت سلامت (۲۹): ۳۷-۴۴.
۷. جعفری قوشچی، راحله (۱۳۹۰) بررسی میزان تعهد سازمانی کارکنان و عوامل مؤثر بر آن (مطالعه موردی در شرکت ملی صنایع پتروشیمی) مجله بازتاب، (۷): ۱۷-۲۵.
۸. خدایی محمودی رضا، (۱۳۹۷) طراحی الگوی عدالت سازمانی اثر بخش برای سازمانهای دولتی ایران، رساله دکترا، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم تحقیقات.
۹. خیراندیش، غلام (۱۳۹۳) تأثیر جابجایی بر تعهد سازمانی و رضایت شغلی، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت مدرس.
۱۰. دیویس. ک. نیو استورم. ج. (۱۳۷۰). رفتار انسانی در کار (رفتار سازمانی). چاپ اول، ترجمه طوسی، انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی، تهران.
۱۱. ذاکر فرد، م. عربی، ح. نوری، ا. (۱۳۸۷). رابطه کارراهه شغلی با بصیرت شغلی و تعهد سازمانی در مجموعه‌ای از کارکنان زن و مرد واحدهای پژوهش و توسعه شرکتهای صنعتی. مقاله ارائه شده در اولین کنگره دو سالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه اصفهان.
۱۲. رابینز، ا. (۱۳۷۸). رفتار سازمانی، مفاهیم، نظریه‌ها، کاربردها چاپ دوم، ترجمه پارسائیان و اعرابی، دفتر پژوهش‌های فرهنگی، تهران.
۱۳. راسخ، علی (۱۳۸۰) بررسی جوانب مختلف انگیزش کارکنان در سازمان، مجله مدیریت دولتی، (۱۶)، ۲۸-۳۶.
۱۴. رضائیان، حمید. (۱۳۸۶). وجدان کاری و عوامل مؤثر بر آن. مجله جامعه‌شناسی ایران، ۴(۴): ۱۸۸-۱۶۲.

۱۵. زینالی صومعه، پروانه (۱۳۹۸) "بررسی تاثیر رعایت عدالت در اثر بخشی سازمانهای خدماتی برای جلب رضایت مشتریان"، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت مدرس تهران
۱۶. سبحانی نژاد، علی (۱۳۹۵) تعیین رابطه بین سبک‌های مدیریتی با وظایف مدیران دانشگاه علوم پزشکی کرمان. فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت سلامت (۲۹): ۳۷-۴۴.
۱۷. سعادت، امید (۱۳۹۵) پیش بینی رهبری اثربخش از طریق جو سازمانی و ویژگی های شخصیتی مدیران در واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی منطقه ۸، فصلنامه دانش و پژوهش در روان شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان (اصفهان)، ۱۳۰-۱۰۷: (۲۵).
۱۸. سلطانی، علی (۱۳۸۶) تعهد، وجدان کاری و تحول اداری. فرهنگ تعاون. (۱۲): ۸-۱۳.
۱۹. سودمند، مریم (۱۳۸۶) بررسی روابط ساده و چندگانه عدالت سازمانی با خشنودی شغلی شرکت صنعتی. مجله علوم تربیتی و روانشناسی، ویژه نامه روانشناسی (۱۱): ۵۷-۷۰.
۲۰. سیدجوادین و همکاران (۱۳۸۷)، مطالعه ای با عنوان شناخت نحوه تاثیرگذاری ابعاد عدالت سازمانی بر جنبه های گوناگون رضایت شغلی و سازمانی. فصلنامه رفاه اجتماعی، (۲۳): ۳۲۱-۳۴۱.
۲۱. سینجر، مریم (۱۳۹۷). ارتقای بهره وری، تنها راه رقابت در بازارهای جهانی، هفته نامه برنامه، (۲۶۷): ۴-۸.
۲۲. عبدالمی، رزا (۱۳۹۵) تعیین اولویت عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی کارکنان (مطالعه موردی در شرکت های پالایش گاز فجر و بید بلند). فصلنامه جامعه شناسی ایران، (۹): ۳-۳۳.
۲۳. عریضی، رضا، محسن، گل پرور (۱۳۹۷) "نقش ارزشیابی و اهمیت عدالت در خشنودی کارکنان" فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال سوم، شماره ۱ و ۲، صفحه ۹۳-۱۰۴.
۲۴. عموزاد و همکارانش (۱۳۹۰)، بررسی عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی کارکنان شرکت ملی صنایع پتروشیمی به تعیین میزان تعهد سازمانی کارکنان شرکت ملی. فصلنامه تحقیقات علوم رفتاری، (۹): ۵۴-۴۷.
۲۵. قدیری و همکاران (۱۳۹۰) بررسی رابطه جو اخلاقی با خشنودی شغلی، تعهد سازمانی و قصد ترک شغل در میان کارکنان شرکت گاز استان اصفهان. مجله مدیریت دولتی، (۱۶): ۴۵-۵۴.
۲۶. قنبری، علی (۱۳۹۶) روشهای ایجاد اعتماد بین کارکنان و مدیران. ماهنامه تدبیر، (۶۶): ۷۸-۷۹.
۲۷. محمودی، علی اصغر (۱۳۸۶) «مدیریت دولتی و عدالت اجتماعی»، مجله دانش مدیریت، شماره ۵۵.
۲۸. محمودی، رضا (۱۳۸۳). بررسی روابط ساده، چندگانه و تعاملی متغیرهای مهم محیطی، نگرشی، شخصیتی و عاطفی با رفتارهای نابارور در محیط کار در کارکنان یک شرکت صنعتی. مجله علم تربیتی و روانشناسی، ۱۵(۱): ۸۰-۵۳.
۲۹. مرامی علیرضا (۱۳۷۸). "بررسی مقایسه ای مفهوم عدالت (از دیدگاه مطهری، شریعتی، سید قطب)"، انتشارات مرکز اسناد انقلاب اسلامی.
۳۰. یارمحمدیان و همکاران (۱۳۹۲)، رابطه بین عدالت سازمانی، رضایت شغلی و اعتماد سازمانی و تعهد سازمانی با خود ارزیابی از تعالی سازمانی. فصلنامه المپیک؛ (پیاپی ۲۹): ۷-۱۸.
31. Alexander & Ruderman. (2016) Antecedents and consequence of dual and unilateral commitment: A longitudinal study. University of Melbourne, Working Paper in HRM & IR, (1): 11-20.
32. Cherash Y. Spector. K (2001). Principals' Opinions Of Organisational Justice In Elementary Schools In Turkey. Journal Of Educational Administration, 46(4): 497-513.
33. Churton. M (2000) Behavior in organization: understanding and managing thw human side of work. Boston: Allyn and Bacon.
34. Cobb, A.T., Floger, R. And Wooten, K. (1995). "The Role Justice Plays In Organizational Change". Public Administration Quarterly, 19(2), 135-152.
35. Dking. K (2019) teachers organizational commitment in educational organization. National Forum Of Teachers Education Journal. (10): 34-46.
36. Ertak. m (2017) Leadership in organizations, in Anderson, N, et al (Eds) Handbook of industrial, Work and Organizational psychology, Vol2, Age Publications, Inc.
37. Giap And. Et. Al (2019) An Assessment of the Multidimensionality of Organizational Commitment in Malaysia. Malaysian Management Review, 39(2), 11-23.
38. Hosmer, L.T. (1995). "Trust: The Connecting Link Between Organizational Theory And Philosophical Ethics". Academy Of Management Review. Vol20, No 2. 379-404
39. Hoy, W. And Tarter, C.J. (2004). "Organizational Justice In Schools : NO Justice Without Trust. " International Journal Of Educational Management, 18, 250-259.
40. Messer & White. N (2016) Leader-member exchange model of leadership: A critique and further development, Academy of Management Review, 11, (3), 618-634.
41. Robbinz H. M. (2001). Testing The Direct And Indirect Relationship Between Organizational Justice And Work Outcomes In A Non-Western Context Of The UAE. Journal Of Management Development, 29(1): 5-27.

نقش میانجی رفتارهای انحرافی در تاثیر هوش رقابتی بر تعهد سازمانی در بانک ملت

تاریخ دریافت: ۹۹/۰۴/۲۱

تاریخ پذیرش: ۹۹/۰۵/۳۰

کد مقاله: ۳۳۳۷۴

مهدی محمدی^{۱*}، محمد باقری اژی^۲

چکیده

هدف این تحقیق بررسی نقش میانجی رفتارهای انحرافی در تاثیر هوش رقابتی بر تعهد سازمانی در بانک ملت می باشد. پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و در جامعه ای مشتمل بر کلیه کارکنان بانک ملت شهر اصفهان حدود ۹۰۰ نفر می باشد. ۱۲۰ پرسشنامه به روش نمونه گیری تصادفی توزیع گردید. نمونه های شاخص انحراف کاری عبارتند از: دزدی، خلاف کاری، نقض قوانین، رفتار ضد بهره وری، رفتار خرابکارانه، پذیرش رشوه و اتلاف منابع، رفتار بی ادبانه با همکاران و مضایقه کردن از تلاش ها و دزدی کارکنان اصلی ترین نوع انحرافات سازمانی است. تحقیق نشان داد رفتارهای انحرافی در تاثیر هوش رقابتی بر تعهد سازمانی نقش میانجی دارد. هوش رقابتی بر رفتارهای انحرافی تاثیر منفی معناداری دارد. همچنین رفتارهای انحرافی بر تعهد سازمانی نقش منفی معناداری دارد.

واژگان کلیدی: رفتارهای انحرافی، هوش رقابتی، تعهد سازمانی، بانک ملت.

۱- استادیار گروه مدیریت دولتی دانشگاه پیام نور

۲- دانشجوی کارشناسی ارشد دانشگاه پیام نور

۱- مقدمه

از جمله دغدغه‌های مهم مدیریت در عرصه‌ی سازمان، مدیریت هنجارشکنی‌های سازمانی است. به این گونه رفتارها، که از مسائل پیش‌روی سازمان است رفتارهای انحرافی در سازمان اطلاق می‌شود (هادوی نژاد و درزی، ۱۳۹۴). رفتارهای کاری انحرافی، رفتارهایی است که با نقض قوانین کاری، سازمان را تهدید می‌کند و این موضوع، محققان زیادی را در سرتاسر جهان بر آن داشته که در مورد این رفتارها، شناسایی پیش زمینه‌ها، عوامل مرتبط و راه‌های مبارزه با آنها به تحقیق بپردازند. مطالعات مربوط به انحراف کاری بیش از ۲۵ سال قبل شروع به رشد کرده است. رفتار انحرافی برای سازمان‌ها بسیار گران تمام می‌شود و بنابراین موضوع مطالعات مختلفی بوده، به طور مثال، یک تحقیق در این زمینه نشان داده که کارکنان شادتر، کمتر دزدی می‌کنند (پی‌کواری و مفیت، ۲۰۱۴). در مورد پیش زمینه‌های انحراف کاری تحقیقاتی صورت گرفته است و عوامل فردی، ادراکی، سازمانی و... در انحرافات کاری اثرگذار شناسایی شده‌اند (سلمانی و رادمند، ۱۳۸۸) هم چنین تحقیقات بسیاری در زمینه‌ی شناسایی انواع رفتارهای کاری انحرافی و مطالعه آنها انجام شده و نقش مدیران سازمان‌ها در بروز این رفتارها و مقابله با آنها نیز بسیار مورد توجه قرار گرفته است که در این تحقیق سعی می‌شود به طور خلاصه به آنها اشاره شود.

۲- ادبیات موضوع

رفتارهای انحرافی که همپوشی محتوایی قابل توجهی با رفتارهای ضد تولید دارند، دو گروه رفتارهای انحرافی معطوف به افراد و معطوف به سازمان را در بر می‌گیرند. از نمونه رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان می‌توان به دزدی اموال سازمان، تخریب اموال سازمان، نافرمانی از سرپرستان و مدیران، تاخیر و غیبت بدون هماهنگی و اطلاع قبلی، مصرف مواد در محیط کار و از نمونه رفتارهای انحرافی معطوف به افراد می‌توان به دزدی از همکاران یا مراجعان، انجام شوخی رکیک با همکاران، به خطر انداختن عمدی همکاران، افشای رازهای دیگران علیرغم میل باطنی آنها و مواردی از این دست اشاره کرد (لویس، ۲۰۱۰). چند دهه تلاش پژوهشی به شناسایی و معرفی عوامل مختلف شخصی (اودین و همکاران، ۲۰۱۴) و موقعیتی (اسمیتی کرای، ۲۰۱۴) که هر یک به نوعی می‌توانند زمینه کاهش یا افزایش رفتارهای انحرافی را پدید آورند، منجر شده است.

رفتارهای انحرافی می‌توانند هم سازنده (رفتار انحرافی مثبت) و هم مخرب (رفتار انحرافی منفی) باشند. بیشتر تحقیقات در زمینه انحرافات مخرب بوده و با وجود اهمیت انحرافات سازنده (رفتار ارادی در جهت نقض هنجارها که منابع مهمی نوآوری و کارآفرینی می‌باشد و به ایجاد مزیت رقابتی کمک نماید) تحقیقات کمی در این زمینه انجام شده است (گالپرین و بورک، ۲۰۰۶). رفتارهای انحرافی سازمانی نیز مجموعه رفتارهای مبتنی بر تخطی از هنجارها، قواعد و دستورالعمل هاست که به افراد و سازمان معطوف هستند و اغلب هدف آنها ایجاد آسیب، ناراحتی یا حتی تنبیه است (بورديا، رستوبوگ و تانگ، ۲۰۰۸).

رفتارهای انحرافی طیف وسیعی از رفتارهایی را که طی آن افراد قواعد و هنجارهای سازمان محل کار خود را زیر پا می‌گذارند و هزینه‌های آشکار و پنهان و آسیب‌هایی به سازمان و افراد مرتبط با آن وارد می‌کنند، در بر می‌گیرد (کومی، ۲۰۱۳).

رفتار انحرافی کاری عبارت است از: رفتار ارادی که هنجارهای سازمانی را نقض کرده و سلامتی سازمان و یا کارکنانش و یا هر دو را تهدید می‌کند (کلبرت و همکاران، ۲۰۱۴). انحراف کاری، ارادی است زیرا کارکنان انگیزه‌ای برای تطبیق با انتظارات هنجاری ندارند و یا برای نقض این انتظارات برانگیخته می‌شوند. منظور از هنجارهای سازمانی، هنجارهای هستند که قوانین سازمانی، آنها را تعریف کرده و به عنوان استانداردهای کاری مطرح می‌شوند. از طرفی هر رفتاری که هنجار را نقض کند انحرافی نیست و ملاک، تهدید کردن سازمان است. مثلاً پوشیدن لباس خارج از فرم سازمانی معمولاً به سازمان‌ها آسیبی نمی‌رساند و به عنوان رفتار انحرافی به شمار نمی‌آید (ییلدیز و آلپکان، ۲۰۱۵).

۲-۱- هوش رقابتی

هوشمندی رقابتی عبارت است از نظارت هدفمند بر محیط رقابتی که سازمان‌ها در آن به فعالیت و رقابت می‌پردازند با هدف اخذ تصمیمات راهبردی. در خلال سال‌های اخیر، هوشمندی رقابتی به یکی از مفاهیم مهم مدیریت تبدیل شده و با فرهنگ شرکت‌های پیشرو عجین گشته است.

1. Pi Cuaru and Mofit
2. Levine
3. Uddin et al
4. Smithikrai
5. Galperin Bella & Burke
6. Bordia, Restubog & Tang
7. Kumi
8. Yildiz & Alpkani

افزایش هوشمندی رقابتی موجب می‌گردد سازمان‌ها اطلاعات محیط اطراف خود را سریع‌تر و با دقت بیشتری تجزیه و تحلیل کرده و نتایج حاصل را به طریق سودمند ذخیره و در مواقع مقتضی در دسترس تصمیم گیرندگان قرار دهند. این امر جریان تبادل اطلاعات و دانش را در بستر سازمان تسریع کرده و اثربخشی فرایند تفکر و تصمیم‌گیری جمعی را به نحو چشمگیری بهبود می‌بخشد.

بدین ترتیب، مدیران اجرایی با درک بهتر رقبا و محیط پرچالش رقابت می‌توانند با تکیه بر ابزارها و تکنیک‌های خاص، اطلاعات مرتبط با قابلیت‌ها، نقاط قوت و ضعف و نیات رقبا را مورد بررسی قرار داده و نسبت به انتخاب راهبرد مناسب اقدام و همواره یک گام از رقبا جلوتر باشند. یک سازمان هوشمند استراتژی رقبا را بهتر و سریعتر پیش‌بینی می‌کند و از شکست و موفقیت آنها نکات بسیاری می‌آموزد و این امکان را برای مدیران ارشد سازمان به وجود می‌آورد تا با ممیزی سیستماتیک از رقابت‌پذیری سازمان، با آگاهی بیشتری نسبت به اتخاذ تصمیمات راهبردی اقدام کنند.

امروزه سازمان‌هایی در محیط رقابتی برنده خواهند بود که از حوزه فعالیت خود درک و ارزیابی عمیق تری داشته و برای خود مزیت‌های رقابتی بیشتری فراهم سازند. به مدد افزایش هوشمندی رقابتی است که سازمان‌ها بر رقبای خود برتری یافته و جایگاه ویژه‌ای در عرصه رقابت کسب می‌کنند. در عصر حاضر، تنها تمرکز بر وقایع و بررسی اطلاعات گذشته چندان کارساز نیست، بلکه بررسی دقیق محیط و کسب اطلاعات از رخداد‌های در حال ظهور است که حیات سازمان را استمرار می‌بخشد. در دنیای امروز با ویژگی بازارهای روبه رشد سریع، تکیه بر اطلاعات قدیمی به کاهش بینش و از دست دادن فرصت‌های پیش‌روی سازمان منجر می‌گردد. بنابر این، افزایش درجه هوشمندی است که نگاه و درک سازمان را نسبت به تحولات محیط و آینده شفاف‌تر ساخته و توان سازمان را برای تحلیل فرایندهای روبه ظهور افزایش می‌دهد. سازمان‌های موفق در این زمینه، با کاهش میزان توجه به گذشته - بررسی قیمت محصولات رقبا، گزارش‌های مالی، استراتژی فروش رقبا و... که به آسانی قابل دسترس است و در اخذ تصمیمات حیاتی نقش چندانی ندارد - محور توجه خود را به آینده و هشدارهای آگاه کننده در ارتباط با فرصت‌ها و تهدیدهای محیط معطوف می‌دارند.

موفقیت فردا در عرصه کسب و کار از آن سازمان‌هایی است که بصیرت و آگاهی بیشتری نسبت به خود و محیط رقابت داشته باشند.

۲-۲- تعاریف و مفاهیم تعهد سازمانی

بررسی مسیر تاریخی مطالعات تعهد سازمانی حکایت از آن دارد که این موضوع در سال‌های اخیر مورد توجه گسترده واقع شده است و صاحب‌نظران علوم رفتاری با مطالعه و بررسی در حوزه تعهد سازمانی، تعاریف مختلفی از آن ارائه داده‌اند. پرترو (و همکاران ۱۹۷۴) تعهد سازمانی را پذیرش ارزش‌های سازمان و درگیر شدن در سازمان تعریف می‌کنند و معیارهای اندازه‌گیری آن را شامل انگیزه، تمایل برای ادامه کار و پذیرش ارزش‌های سازمان می‌دانند (رودپشتی و محمود زاده، ۱۳۸۷). از نظر رابینز (۱۹۹۶)، تعهد سازمانی، حالتی است که فرد سازمان را معرفی خود می‌داند و آرزوی باقی‌ماندن در سازمان را دارد (پارساتیان و اعرابی، ۱۳۸۵).

اوریلی و چاتمن (۱۹۸۶)، تعهد سازمانی را به معنی حمایت و پیوستگی عاطفی با اهداف و ارزش‌های یک سازمان و دوری از ارزش‌های ابزاری آن تعریف می‌کنند (رودپشتی و محمود زاده، ۱۳۸۷).

میلر و لی (۲۰۰۱)، معتقدند که: تعهد سازمانی سازه‌ای است که اعضای سازمان موظف و متعهد به باورها و کنش‌هایی شوند که تداوم بخش فعالیت‌ها و التزامات آنها به سازمان محل کارشان باشد. از نظر آلن (۲۰۰۷)، تعهد سازمانی، نگرش‌های مثبت یا منفی افراد نسبت به کل سازمانی است که در آن مشغول به کارند.

۲-۳- عوامل موثر بر تعهد سازمانی

مودی و همکاران (۱۹۸۲) در مدل نظری خود (شکل ۱) چهار دسته از پیش شرط‌های تعهد سازمانی را بیان کرده‌اند. الف) ویژگی‌های شخصی و فردی، شامل سن، جنس، میزان تحصیلات، نژاد و سابقه خدمت در میزان تعهد فرد به سازمان متبوعش تأثیر قابل توجهی دارد. ب) ویژگی مرتبط با نقش، همچون حیطه شغل یا چالش شغلی، تضاد نقش و ابهام نقش از دیگر عوامل مرتبط با تعهد سازمانی تلقی می‌شود. ج) ویژگی‌های ساختاری، همچون بعد و اندازه سازمان، میزان تمرکز و رسمیت سازمانی، حیطه کنترل و نظارت، معرف عوامل مؤثری است که موجب تعهد سازمانی نیروها می‌شود. د) تجربیات کاری که در طول زندگی کاری فرد در سازمان رخ می‌دهد، عامل عمده‌ای است که بر میزان وابستگی روانی کارکنان به سازمان مهم است. در این

مدل نظری، تعهد سازمانی موجب حضور فعال فرد در سازمان می‌شود، میزان تمایل به ادامه فعالیت فرد در مؤسسه افزایش می‌یابد و سرانجام عملکرد شغلی او بیشتر می‌شود (زکی، ۱۳۸۸).

بررسی مسیر تاریخی مطالعات تعهد سازمانی حکایت از آن دارد که این موضوع در سال‌های اخیر مورد توجه گسترده واقع شده است و صاحب نظران علوم رفتاری با مطالعه و بررسی در حوزه تعهد سازمانی، تعاریف مختلفی از آن ارائه داده اند.

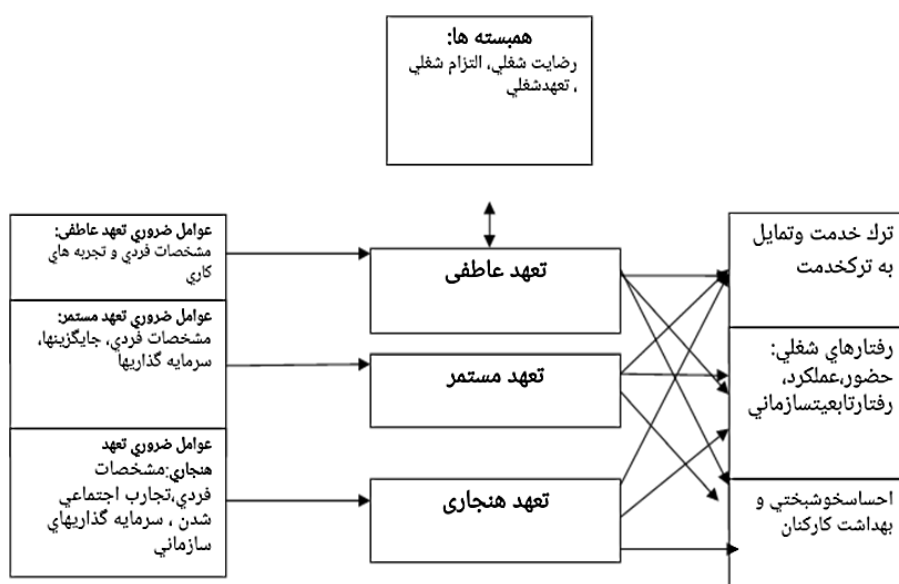
پرتراوهمکاران (۱۹۷۴) تعهد سازمانی را پذیرش ارزش‌های سازمان و درگیر شدن در سازمان تعریف می‌کنند و معیارهای اندازه‌گیری آن را شامل انگیزه، تمایل برای ادامه کار و پذیرش ارزش‌های سازمان می‌دانند (رودپشتی و محمود زاده، ۱۳۸۷).

از نظر رابینز (۱۹۹۶)، تعهد سازمانی، حالتی است که فرد سازمان را معرف خود می‌داند و آرزوی باقی ماندن در سازمان را دارد (پارسائیان و اعرابی، ۱۳۸۵).

اوریلی و چاتمن (۱۹۸۶)، تعهد سازمانی را به معنی حمایت و پیوستگی عاطفی با اهداف و ارزش‌های یک سازمان و دوری از ارزش‌های ابزاری آن تعریف می‌کنند (رودپشتی و محمود زاده، ۱۳۸۷).

میلر و لی (۲۰۰۱)، معتقدند که: تعهد سازمانی سازه‌ای است که اعضای سازمان موظف و متعهد به باورها و کنش‌هایی شوند که تداوم بخش فعالیت‌ها و التزامات آنها به سازمان محل کارشان باشد.

از نظر آن (۲۰۰۷)، تعهد سازمانی، نگرش‌های مثبت یا منفی افراد نسبت به کل سازمانی است که در آن مشغول به کارند.



شکل ۱- عوامل ضروری، همبسته‌ها و تأثیرات انواع سه گانه تعهد سازمانی (می‌یر و همکاران، ۲۰۰۲)

۳-۲- شیوه‌های تقویت تعهد کارکنان در سازمان

در پی یافتن جواب این سوال که چگونه سازمان‌ها و شرکت‌ها می‌توانند در بالا بردن تعهد کارکنان خود موفق شوند، محققان مطالعات زیادی را در طیفی از اجتماعات مختلف، سازمان‌های تجاری و اتحادیه‌های کارگری انجام داده اند. آنچه در ادامه می‌آید مروری فهرست‌وار بر فعالیت‌های مورد نیاز برای افزایش تعهد کارکنان می‌باشد.

۱. داشتن یک مأموریت و ایدئولوژی سازمانی واضح و روشن
۲. سنت‌سازی
۳. تضمین عدالت سازمانی
۴. دریافت شکایات
۵. برقراری روابط دو جانبه بین مدیران و کارکنان سازمان
۶. ایجاد حس جمعی و تاکید بر همکاری‌های جمعی
۷. ایجاد حس یگانگی
۸. اهمیت دادن به پیشرفت کارکنان، شکوفاسازی و توانمندسازی آنان

۹. امنیت شغلی

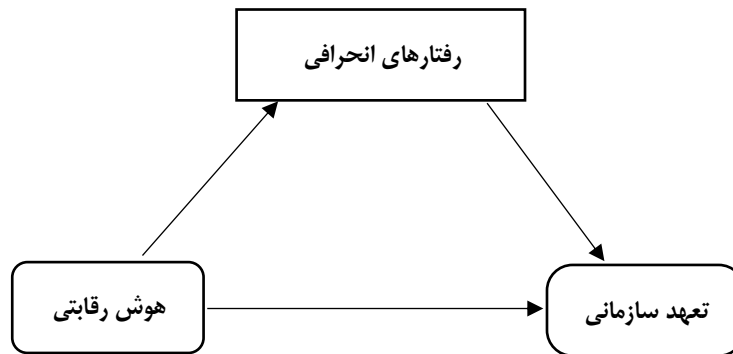
۱۰. انتخاب مدیران مناسب (ابراهیمی، ۱۳۸۳)

۲-۴- تعهدات سازمانی در قرن بیست و یکم

با توجه به تغییرات سازمان‌ها در قرن بیست و یکم (مثل جهانی سازی، فناوری اطلاعات)، برخی چنین عنوان کرده‌اند که تعهد سازمانی مفهومی کهنه و قدیمی است. با این وجود می‌ر و آلن (۱۹۹۷)، سه دلیل درباره اهمیت دائمی تعهد سازمانی پیشنهاد می‌کنند:

سازمان‌ها ناپدید نمی‌شوند؛ بلکه بیشتر متکی و وابسته می‌شوند، شرکت‌های وابسته از جانب کارکنان‌شان به انعطاف پذیری بیشتری نیاز دارند. از آجایی که مدیران امروزی سازمان‌ها کمتر نسبت به اشتباهات بی‌توجه هستند، بنابراین کارکنان می‌باید کارهای خود را به طور صحیح انجام دهند. تعهد کارکنان به سازمان، عملکرد آنان را اصلاح می‌نماید. سازمان‌هایی که کار را از طریق برون سپاری انجام می‌دهند، به کیفیت کاری کارکنان موقت متکی هستند. شاید این کارکنان تعهد سازمانی‌شان مانند کارکنان دائمی نباشد اما تعهد سازمانی کارکنان موقت برای حفظ کیفیت ضروری است. توسعه و رشد تعهد، واکنش طبیعی تعلق به گروه است. در صورتی که سازمان‌ها از این واکنش بهره‌برداری نکنند، در سازمان بیگانگی و بیزاری رواج می‌یابد و حاصل بیگانگی از کار برای سازمان زیانبار است. (عوض پور، ۱۳۸۶).

۳- مدل مفهومی



شکل ۲- مدل مفهومی تحقیق

۴- فرضیات

اصلی: رفتارهای انحرافی در تاثیر هوش رقابتی بر تعهد سازمانی نقش میانجی دارد.

فرعی: هوش رقابتی بر رفتارهای انحرافی تاثیر منفی معناداری دارد.

فرعی: رفتارهای انحرافی بر تعهد سازمانی تاثیر منفی معناداری دارد.

۵- تجزیه و تحلیل داده‌ها

به منظور این پژوهش پرسشنامه ذیل بین پرسنل بانک ملت شهر اصفهان توزیع گردید. تعداد کل پرسنل حدود ۹۰۰ نفر میباشد که پس از توزیع ۱۲۰ پرسشنامه به تعداد ۱۱۴ پرسشنامه کامل شده جهت تحلیل آماری استناد شده است.

سوالات مبنی بر تعهدات مستمر و عاطفی و هنجاری و رفتارهای انحرافی تولید و مالی و سیاسی و شخصی و تعداد سوالات هوش رقابتی بوند. در خصوص توزیع فراوانی پاسخ دهندگان بر حسب تحصیلات یافته‌های پژوهش حاکی از آن است که ۱ درصد دارای مدرک دیپلم، ۱۵/۱ درصد دارای مدرک فوق دیپلم، ۶۶/۴ درصد دارای مدرک لیسانس، ۱۷/۴ درصد دارای مدرک فوق لیسانس و بالاتر بودند که حجم نمونه آماری ما را تشکیل می‌دهند. در خصوص توزیع فراوانی پاسخ دهندگان بر حسب متغیر سن یافته‌های پژوهش حاکی از آن است که کارکنان دارای ۲۰ تا ۳۰ سال، ۳۱ تا ۴۰ سال، ۴۱ تا ۵۰ سال، ۵۱ سال و بالاتر هر کدام به ترتیب ۲/۴، ۵۹/۷، ۱۹/۱ و ۱۱/۱ درصد از حجم نمونه آماری را به خود اختصاص داده‌اند. همانطور که مشخص است افراد دارای ۳۱ تا ۴۰ سال بیشترین و افراد دارای ۲۰ تا ۳۰ سال کمترین سهم را از نمونه آماری به خود اختصاص داده‌اند. پس از تحلیل داده‌ها هر سه فرضیه تایید شد.

جدول ۱- بررسی فرضیات

P	Beta	F-Ratio	Adj.2R	
<.۰۰۱	.۴۷۱ .۴۲۹	۳۶/۸۰	.۶۴۷	فرضیه ۱
<.۰۰۱	-.۷۳۲	۴۳/۸۹	.۵۲۴	فرضیه ۲
<.۰۰۱	-.۶۴۴	۲۶/۹۳	.۳۹۹	فرضیه ۳

۵-۱- رگرسیون^۱

جدول ۲- خلاصه مدل^۲

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
۱	.۸۱۶	.۶۶۶	.۶۴۷	۲/۱۱۶

متغیر پیش بین هوش رقابتی

جدول ۳- جدول آنوا^۳

Model	Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
1 regressin	۳۲۹/۴۸۹	۲	۱۶۴/۷۴۵	۳۶/۸۰۶	.۰۰۰
Residoul	۱۶۵/۶۱۱	۷۴	۴/۴۷۶		
Total	۴۹۵/۱۰۰	۷۸			

متغیر پیش بین هوش رقابتی

متغیر وابسته تعهد سازمانی

جدول ۳- جدول همبستگی^۴

	Unstandardized	Coefficients	Standardized		
Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig
1 (Constant)	۲/۹۷۳	.۷۶۵	.۴۲۹	۳/۸۸۷	.۰۰۰
هوش رقابتی	.۲۸۶	.۰۸۳	.۴۷۱	۳/۴۵۲	.۰۰۱
تعهد سازمانی	.۲۰۵	.۰۵۴		۳/۷۸۶	.۰۰۱

متغیر وابسته تعهد سازمان

۵-۲- رگرسیون^۵

جدول ۴- خلاصه مدل

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
۱	-.۷۳۲	-.۵۳۶	-.۵۲۴	۲/۴۵۹

متغیر پیش بین هوش رقابتی

1 REGRESSIN 1
2 Model Summary
3 ANOVA
4 Coefficients
5 REGRESSIN 2

جدول ۵- جدول آنوا

Model	Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
1 regressin	۲۶۵/۳۴۰	۲	۲۶۵/۳۴۰		
Residoul	۲۲۹/۷۶۰	۷۶	۶/۰۴۶	۴۳/۸۸۵	.۰۰۰
Total	۴۹۵/۱۰۰	۷۷			

متغیر پیش‌بین هوش رقابتی

متغیر وابسته تعهد سازمانی

جدول ۶- همبستگی

	Unstandardized	Coefficients	Standardized		
Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig
1 (Constant)	۴/۳۳۱	.۷۸۵		۵/۵۱۷	.۰۰۰
هوش رقابتی			.۷۳۲		
تعهد سازمانی	.۴۸۷	.۰۷۴		۶/۶۲۵	.۰۰

متغیر وابسته رفتارهای انحرافی

۵-۳- رگرسیون ۱۳

جدول ۷- خلاصه مدل

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
۱	-.۶۴۴	-.۴۱۵	-.۳۹۹	۶/۳۲۸

متغیر پیش بین رفتارهای انحرافی

جدول ۸- جدول آنوا

Model	Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
1 regressin	۱۰۷۸/۴۳۱	۲	۱۰۷۸/۴۳۱		
Residoul	۱۵۲۱/۵۴۴	۷۶	۴۰/۰۴۱	۲۶/۹۳۳	.۰۰۰
Total	۲۵۹۹/۹۷۵	۷۸			

متغیر پیش‌بین رفتارهای انحرافی

متغیر وابسته تعهد سازمانی

جدول ۹- همبستگی

	Unstandardized	Coefficients	Standardized		
Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig
1 (Constant)	۶/۶۱۶	۲/۰۲۰		۳/۲۷۴	.۰۰۲
رفتارهای انحرافی			.۶۴۴		
تعهد سازمانی	.۹۸۲	.۱۸۹		۵/۱۹۰	.۰۰۰

متغیر وابسته تعهد سازمانی

۶- بحث و نتیجه گیری

اگر مدیران در بانک ملت شهر اصفهان به فرایند جذب کارکنان با استعداد اقدام کنند و زمینه‌ها و شرایط لازم برای کارکنان توانا و متخصص در بانک خود فراهم کنند، کاهش رفتارهای انحرافی آنان را شاهد خواهیم بود. استخدام یا جذب استعداد،

سازوکاری برای جایگزینی استعداد و هم چنین ابزاری برای رشد راهبردی است. با ترکیب برنامه‌های سطح کسب و کار و برنامه‌های جایگزین پروری و ابزارهای استخدام، مدیران می‌توانند جذب استعدادها را به صورت فعالانه حمایت کنند. جذب استعداد، به یافتن استعدادهای مناسب در زمان مناسب برای فرصت‌های مناسب اشاره دارد. در واقع می‌توان گفت، زمانی که مدیران بانک رفاه، شاخص‌ها و زمینه‌های مناسب را در جذب کارکنان مستعد در نظر بگیرند، افراد متخصص و توانا را برای پست‌های کلیدی در بانک در نظر بگیرند، کارکنان طبیعتاً سازمانی بهتری خواهند داشت.

منابع

۱. ابراهیمی مقدمیان، م. (۱۳۸۱). بررسی عوامل اجتماعی- فرهنگی مؤثر بر انزوای اجتماعی جوانان ۱۷-۲۵ ساله شهر همدان. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه اصفهان، دانشکده ادبیات و علوم انسانی.
۲. احمدی فر ش، (۱۳۸۶). بررسی تاثیر جو سازمانی بر روحیه دبیران دبیرستانهای شهرستان کرج، پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی واحد اهواز.
۳. ادیبی سده م و مؤذنی، ا. (۱۳۸۳). بررسی عوامل مؤثر بر بیگانگی از کار بین کارکنان گمرک بندر انزلی در سال ۱۳۸۲. مجله دانشکده علوم انسانی دانشگاه سمنان، ۷: ۳۵-۶۶.
۴. اسلامی، م. (۱۳۸۰). بررسی رابطه بین عوامل فشارزای شغلی با ایجاد از خود بیگانگی در کارکنان ادارات و نواحی آموزش و پرورش شهر کرمان. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان، دانشکده ادبیات و علوم انسانی.
۵. اعظم آزاده، م. (۱۳۸۱). رضایت زنان از کار، مجله نامه پژوهش، ۳: ۵۵-۸۱.
۶. اکبر، م.، رضائی نژاد، ر.، حاجی زاده س و هژبری، ک. (۱۳۹۳). رابطه جو سازمانی مدرسه و دبستگی شغلی معلمان تربیت بدنی مدرسه‌های شهر رشت. دو فصلنامه پژوهش در مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی. سال چهارم (دوازدهم پیاپی)، شماره ۸. صص ۶۳-۷۲.
۷. امیر شیبانی، ا. (۱۳۸۰). بررسی رابطه بین جو سازمانی و رفتار سیاسی کارکنان. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه فردوسی مشهد.
۸. امین بیدختی ع و پرورش پ، (۱۳۸۷). بررسی رابطه جو سازمانی با سبک مدیریت و آثار آن بر معلمان مدارس ابتدایی. نوآوری-های مدیریت آموزشی (اندیشه‌های تازه در علوم تربیتی)، دوره ۳ شماره ۴ (مسلسل ۱۲). صص ۲۵-۴۱.
۹. آذر ع و مومنی، م. (۱۳۹۲). آمار و کاربرد آن در مدیریت، انتشارات سمت.
۱۰. آقاجانی ح و جوادی ر، (۱۳۸۷). بررسی جامعه شناختی عوامل مؤثر بر بیگانگی از کار در میان پرستاران شهر اراک، مجله جامعه شناسی، ۱۲: ۸۱-۹۸.
۱۱. آقایی ر، آقایی م و آقایی ا. (۱۳۹۲). بررسی میان فرسودگی شغلی، رفتار شهروندی سازمانی، جو سازمانی و فرهنگ سازمانی، نشریه مدیریت دولتی، دوره ۵، شماره ۴.
۱۲. ایمان م ت و قائدی ح، (۱۳۸۳). بررسی عوامل مؤثر بر بیگانگی سیاسی دانشجویان (مطالعه موردی دانشگاه شیراز)، مجله علوم اجتماعی دانشکده ادبیات و علوم انسانی دانشگاه فردوسی مشهد، تابستان ۱۳۸۳. صص ۷۹-۱۰۴.
۱۳. براتی ه، عریضی ح، براتی آ، سرهنگی ک و رنجبر ح، (۱۳۹۲). تاثیر عدالت سازمانی و جو سازمانی بر رفتارهای ضد تولید، مجله مدیریت فرهنگ سازمانی، دوره ۱۱، شماره ۴.
۱۴. بشیری، ا. (۱۳۸۴). از خود بیگانگی، مجله معرفت، ۹۱: ۷۱-۸۳.
۱۵. بهزادی ح، موسوی م و سنجی م، (۱۳۹۱). بررسی رابطه جو سازمانی و تعهد سازمانی کتابداران کتابخانه‌های عمومی شهر مشهد از دیدگاه کتابداران. تحقیقات اطلاع رسانی و کتابخانه‌های عمومی، دوره ۱۸، شماره ۳ پیاپی ۷۰ صص ۴۰۷-۴۲۶.
۱۶. پاپنهایم فرتیس، (۱۳۸۷). از خودبیگانگی انسان مدرن، ترجمه مددی م، انتشارات آگه.
۱۷. توسلی غ و قدیمی م، (۱۳۸۰). پدیده بیگانگی از کار در ساختار اداری ایران، پژوهش، علوم انسانی، انتشارات دانشگاه شهید بهشتی، شماره ۲۰، ۱۱۵/۸۷.
۱۸. توسلی غ، (۱۳۸۵). جامعه شناسی کار و شغل، انتشارات سازمان مطالعه و تدوین کتب دانشگاه‌ها (سمت).

شناسایی و رتبه‌بندی عوامل موثر بر سرمایه فکری سبز با استفاد از DANP

تاریخ دریافت: ۹۹/۰۵/۱۲

تاریخ پذیرش: ۹۹/۰۷/۱۹

کد مقاله: ۱۲۰۴۹

میثم عزیزی^۱، اردلان فیلی^۲

چکیده

سرمایه فکری سبز در شرکت‌هایی که بر ثبات و پایداری خود از طریق انتقال دانش، توجه به مقررات محیطی، به کارگیری تکنولوژی‌های نوین، انجام بهترین عملیات و اِعمال ابتکارات به منظور دستیابی به هدف‌های شرکت تمرکز کرده‌اند، نقشی حیاتی ایفا می‌کند و شرکت‌ها را قادر می‌سازد که مقررات محیطی بین‌المللی را رعایت کرده و رضایت‌مندی مصرف‌کنندگان حساس به محیط را فراهم آورند که این امر منجر به ایجاد ارزش برای شرکت‌ها می‌شود. بر این اساس شناسایی عوامل موثر بر سرمایه فکری سبز مهم به نظر می‌رسد که پژوهش حاضر با این هدف انجام شد. این تحقیق، با توجه به نوع زمینه از نظر گردآوری داده‌ها از نوع تحقیقات توصیفی-تحلیلی است. از نظر هدف پژوهش حاضر کاربردی است. جامعه آماری پژوهش حاضر خبرگان موسسه اعتباری کوثر در شهر شیراز به تعداد ۳ نفر می‌باشد. تکنیک مورد استفاده جهت رتبه‌بندی عوامل در پژوهش حاضر DANP می‌باشد. باتوجه به مقادیر وزن‌های نهایی به دست آمده برای هر معیار، مشاهده می‌شود که معیار بیرونی با وزن نهایی ۰,۳۰۳، اولویت اول، معیار کارکنان با وزن نهایی ۰,۲۵۴، اولویت دوم، معیار انگیزه با وزن نهایی ۰,۲۲۵، اولویت سوم و معیار سازمان با وزن نهایی ۰,۲۰۸، اولویت چهارم را به خود اختصاص می‌دهند. در میان زیر معیارها نیز رضایت مشتری با وزن نهایی ۰,۱۱۵، بالاترین الویت و ساختار سازمانی با وزن نهایی ۰,۰۲۶، پایین‌ترین الویت را در ایجاد سرمایه فکری سبز در موسسه اعتباری کوثر به خود اختصاص داده است.

واژگان کلیدی: سرمایه فکری سبز، رضایت مشتریان، سرمایه انسانی سبز، تکنیک DANP

۱- کارشناسی ارشد، گروه مدیریت، موسسه آموزش عالی اِپادانا، شیراز ایران. meisam.azizi1@gmail.com

۲- مربی گروه مدیریت، موسسه آموزش عالی اِپادانا، شیراز ایران. (نویسنده مسئول) Feili@apadana.ac.ir

۱- مقدمه

سازمانها برای بهبود عملکرد و مقابله با رقباء، باید دارای مزایای رقابتی باشند تا بتوانند در شرایط پیچیده و متحول، عملکردی برتر داشته و خود را در بازار حفظ نمایند. در سالهای اخیر نه فقط حساسیت رقابت افزایش یافته، بلکه ماهیت آن نیز، تغییر کرده است. چرا که توجه به سازمان ها، برای کسب عملکرد برتر و مزایای رقابتی، از سمت سرمایه گذاری در منابع مشهود به سمت سرمایه گذاری در منابع نامشهود، تغییر یافته است (Ramaswami & Srivastava, 2009). از جمله منابع نامشهود در سازمان، سرمایه فکری^۱ است. که سرمایه نوآوری و سرمایه دانایی زیرگروه آن هستند. مدیران امروز روز های را تجربه می کنند که در آن سرمایه واقعی سازمان ها دانایی و هوشمندی است (Tsai et al, 2008). لذا، سرمایه فکری می تواند برگرفته از نوآوری، دانش و دانایی در سازمان باشد که این امر ناشی از رفتارها و اعمال نوآورانه از سوی کارکنان است. سرمایه فکری دانشی است که شرکتها از آن برای کسب مزیت رقابتی استفاده می کنند (Li et al, 2010). از دلایل اهمیت سرمایه فکری می توان به نیاز به کارکنان ماهر و متخصص، اهمیت یافتن ارزش مشتری و توجه به مفاهیمی مانند یادگیری و نوآوری در اقتصاد جدید اشاره کرد (Ienciu et al, 2011). از سوی دیگر، در چند دهه اخیر تأکید روزافزونی در زمینه حمایت از محیط زیست و اجرای اصول توسعه پایدار دیده شده است (Diefa & Xavier, 2010). و دلیل گرایش عمومی به محیط گرایی، و حفظ محیط زیست مفهوم سرمایه فکری سبز برای اولین بار توسط چن آدر سال ۲۰۰۸ مطرح گردید. سرمایه فکری سبز، به تمامی دارایی های نامشهود، دانش، توانایی ها و روابط در خصوص حفاظت از محیط یا نوآوری سبز، در سطوح فردی یا سازمانی یک شرکت اطلاق می شود (Chang & Chen, 2012). سرمایه فکری سبز در شرکت هایی که بر ثبات و پایداری خود از طریق انتقال دانش، توجه به مقررات محیطی، به کارگیری تکنولوژی های نوین، انجام بهترین عملیات و اعمال ابتکارات به منظور دستیابی به هدف های شرکت تمرکز کرده اند، نقشی حیاتی ایفا می کند و شرکت ها را قادر می سازد که مقررات محیطی بین المللی را رعایت کرده و رضایتمندی مصرف کنندگان حساس به محیط را فراهم آورند که این امر منجر به ایجاد ارزش برای شرکت ها می شود. شرکت ها توسط سرمایه فکری سبز می توانند خود را از رقبای موجود متمایز کرده و مانع ورود تازه واردان به بازار شوند. در نتیجه تقویت مزیت رقابتی شرکت ها از این طریق، موجب تثبیت جایگاه آنها در بازار می شود (Cheng-Li & Fan-Hua 2011). در حال حاضر شرکت های موفق به خوبی متوجه شده اند که سرمایه گذاری بر روی سرمایه فکری سبز برای افزایش توانایی ها در جهت خلق محصولات سبز و رعایت رفتارهای زیست محیطی با ارزش ضروری بوده و از این رو بیشتر مدیران اعتقاد دارند که سرمایه فکری سبز مهمترین محرک عملکرد زیست محیطی شرکت ها می باشد. با توجه به ضرورت سرمایه فکری سبز پژوهش حاضر به دنبال شناسایی و رتبه بندی عوامل موثر بر سرمایه فکری سبز با تکنیک danp می باشد. جدول یک عوامل موثر بر سرمایه فکری را نشان می دهد.

جدول ۱ شاخص های رتبه بندی

منبع	کد	زیر معیار	معیار
وکیلی و شهریار (۱۳۹۷)، کلید بری و همکاران (۱۳۹۲)	a 1	ساختار سازمانی	سازمانی
	a 2	سیستم اطلاعاتی	
	a 3	فرهنگ	
	a 4	سرمایه اجتماعی	
	a 5	مدیریت دانش	
طوطی فر و همکاران (۱۳۹۳)، حسینی (۱۳۹۸)	b 1	تجربه کارکنان	انگیزش
	b 2	نگرش کارکنان	
	b 3	روحیه کاری	
قلیج لی و مشبکی (۱۳۸۵)، درویشی و ضیایی (۱۳۹۶)	c 1	رضایت مشتری	بیرونی
	c 2	تنوع خدمات	
	c 3	اعتماد مشتری	
موحدی و همکاران (۱۳۹۶)، حسینی (۱۳۹۸)	d 1	آموزش	کارکنان
	d 2	خلاقیت	
	d 3	دانش و مهارت	

1 Intellectual Capital

2 green intellectual capital

3 Chen

۲- روش تحقیق

این تحقیق، با توجه به نوع زمینه از نظر گردآوری داده‌ها از نوع تحقیقات توصیفی خواهد بود. علاوه بر این تحقیق از نظر هدف تحقیقی کاربردی است. روش گردآوری اطلاعات به صورت کتاب خانه ای و میدانی استفاده شده است. خبرگان پژوهش حاضر (مدیران شعب که تحصیلات بالای ارشد و سابقه کاری بالای ۱۵ سال دارند) موسسه اعتباری کوثر در شهر شیراز به تعداد ۳ نفر می باشد. تکنیک مورد استفاده جهت رتبه بندی عوامل در پژوهش حاضر DANP می باشد. تمامی مراحل با استفاده از نرم افزار Excel صورت پذیرفت.

۳- یافته‌ها

روش DANP یکی از روشهای تصمیم گیری چند شاخصه است که با استفاده از ماتریس ارتباطات دیمتل، سوپر ماتریس ANP را تشکیل داده و وزن معیارها و زیرمعیارها را محاسبه می کند در واقع روش دنپ ترکیبی از روش دیمتل و ANP است. در ANP سنتی تلویحاً فرض می‌شود که هر خوشه دارای وزن مشابهی است، اگرچه واضح است که تأثیر یک خوشه بر خوشه‌های دیگر ممکن است متفاوت باشد. بنابراین فرض ANP سنتی مبنی بر یکسان بودن وزن خوشه‌ها در ایجاد سوپر ماتریس موزون معقول نیست؛ متعاقباً اوزان مؤثر DANP می‌تواند این نقص را مرتفع کند. در این روش نتایج بر اساس مفهوم پایه ANP از ماتریس ارتباط کامل و که به وسیله دیمتل محاسبه می‌گردند، به دست می‌آید. بنابراین روش دیمتل جهت ساختن مدل ساختار شبکه برای هر معیار و بعد و نیز جهت بهبود روند نرمال سازی ANP سنتی مورد استفاده قرار می‌گیرد. این روش در خصوص مسائل دنیای واقعی در مقایسه با روش‌های سنتی بسیار مناسب بوده و وابستگی میان معیارها را در نظر می‌گیرد و در نهایت دیمتل با روش ANP جهت تشکیل DANP به منظور تعیین اوزان مؤثر هر بعد و معیار ترکیب می‌گردد. در روشها سنتی و کلاسیک برای حل مدل ترکیبی دیمتل و ANP این کار صورت می‌گرفت که با استفاده از روش دیمتل ماتریس ارتباطات کل محاسبه می شد سپس از آن مقدار آستانه گرفته میشد و از روی مقدار آستانه و ماتریس ارتباطات کل، روابط بین معیارها و زیرمعیارها استخراج و به روش ANP داده میشد و سپس دوباره مقایسات زوجی انجام شده و وزن معیارها و زیرمعیارها محاسبه می‌گشت. (یکی از معایب این روش این است که با در نظر گرفتن مقدار آستانه تعداد زیادی از روابط درونی حذف می‌شود). اما در روش DANP دیگر از ماتریس ارتباطات کل مقدار آستانه گرفته نمی‌شود (این کار باعث می‌شود تمام روابط درونی حفظ شود) و با همان اعداد تأثیرگذاری کل، سوپر ماتریس اولیه تشکیل شده و سپس موزون و به توان بی نهایت می‌رسد تا وزن نهایی معیارها و زیرمعیارها محاسبه شود. الگوریتم دنپ در شکل زیر نشان داده شده است. در گام اول ایجاد ماتریس تصمیم دیمتل (ماتریس ارتباطات مستقیم دیمتل) ارایه می‌شود.

جدول (۱) ماتریس ارتباطات مستقیم

0	2.5	2	3.5	3	1.5	2	3	2.5	2.5	2	2	2	2.5
1	0	2	2	2.5	1.5	1	1	2	1.5	1.5	1.5	1	1.5
0.5	1	0	3	3	1	2.5	1.5	3	1	2.5	2.5	1.5	1.5
0.5	1	2	0	2.5	2	2.5	2.5	3	0.5	3	1	2.5	2
1	2.5	2	2.5	0	2.5	1.5	1.5	2.5	2	2	3.5	2.5	4
0.5	1	1.5	2	1.5	0	1.5	2	3.5	2.5	3	2	2.5	3
2	0	1	3	2.5	0.5	0	3	2	1	1.5	1	1.5	1.5
0.5	0.5	1.5	3	2.5	1	1.5	0	3.5	1.5	3.5	2	3.5	3
0.5	1.5	1.5	1.5	1	1	1.5	1.5	0	1.5	4	2	2.5	1.5
0	0.5	1	0.5	1	1.5	1.5	1.5	2	0	2.5	2	1.5	1
1.5	1	1.5	3.5	1.5	2	1.5	1.5	2.5	1.5	0	1	1	1
1.5	2.5	1.5	2	2.5	2	1.5	2	3	3	2.5	0	2.5	4
1	2.5	1	1.5	1	3.5	2	2.5	4	4	3	2	0	2.5
2.5	3.5	2	2	3	3.5	2	1.5	3.5	3	3	2.5	2.5	0

در گام دوم نرمال سازی ماتریس دیمتل ارایه می‌گردد.

جدول ۲) نرمال سازی ماتریس دیمتل

0.000	0.068	0.054	0.095	0.081	0.041	0.054	0.081	0.068	0.068	0.054	0.054	0.054	0.068
0.027	0.000	0.054	0.054	0.068	0.041	0.027	0.027	0.054	0.041	0.041	0.041	0.027	0.041
0.014	0.027	0.000	0.081	0.081	0.027	0.068	0.041	0.081	0.027	0.068	0.068	0.041	0.041
0.014	0.027	0.054	0.000	0.068	0.054	0.068	0.068	0.081	0.014	0.081	0.027	0.068	0.054
0.027	0.068	0.054	0.068	0.000	0.068	0.041	0.041	0.068	0.054	0.054	0.095	0.068	0.108
0.014	0.027	0.041	0.054	0.041	0.000	0.041	0.054	0.095	0.068	0.081	0.054	0.068	0.081
0.054	0.000	0.027	0.081	0.068	0.014	0.000	0.081	0.054	0.027	0.041	0.027	0.041	0.041
0.014	0.014	0.041	0.081	0.068	0.027	0.041	0.000	0.095	0.041	0.095	0.054	0.095	0.081
0.014	0.041	0.041	0.041	0.027	0.027	0.041	0.041	0.000	0.041	0.108	0.054	0.068	0.041
0.000	0.014	0.027	0.014	0.027	0.041	0.041	0.041	0.054	0.000	0.068	0.054	0.041	0.027
0.041	0.027	0.041	0.095	0.041	0.054	0.041	0.041	0.068	0.041	0.000	0.027	0.027	0.027
0.041	0.068	0.041	0.054	0.068	0.054	0.041	0.054	0.081	0.081	0.068	0.000	0.068	0.108
0.027	0.068	0.027	0.041	0.027	0.095	0.054	0.068	0.108	0.108	0.081	0.054	0.000	0.068
0.068	0.095	0.054	0.054	0.081	0.095	0.054	0.041	0.095	0.081	0.081	0.068	0.068	0.000

در گام سوم تشکیل ماتریس ارتباطات کل دیمتل (Tc) می باشد.

جدول ۳) ماتریس ارتباطات کل دیمتل

0.070	0.170	0.161	0.242	0.217	0.166	0.171	0.206	0.256	0.196	0.233	0.183	0.196	0.214
0.072	0.071	0.124	0.153	0.156	0.123	0.105	0.111	0.177	0.126	0.158	0.127	0.121	0.138
0.071	0.111	0.087	0.200	0.187	0.128	0.159	0.143	0.229	0.131	0.209	0.168	0.154	0.160
0.072	0.113	0.140	0.128	0.176	0.155	0.161	0.170	0.234	0.123	0.225	0.134	0.181	0.174
0.098	0.172	0.159	0.213	0.138	0.192	0.156	0.166	0.254	0.186	0.231	0.218	0.205	0.249
0.075	0.118	0.131	0.181	0.156	0.110	0.141	0.161	0.253	0.179	0.234	0.163	0.187	0.202
0.100	0.075	0.102	0.184	0.161	0.102	0.083	0.167	0.185	0.117	0.166	0.118	0.141	0.144
0.079	0.112	0.137	0.214	0.187	0.145	0.147	0.117	0.263	0.161	0.254	0.169	0.218	0.210
0.064	0.112	0.114	0.147	0.122	0.116	0.122	0.129	0.134	0.132	0.226	0.141	0.161	0.141
0.039	0.070	0.084	0.097	0.100	0.107	0.102	0.108	0.155	0.073	0.163	0.121	0.116	0.107
0.085	0.097	0.114	0.193	0.134	0.137	0.121	0.128	0.194	0.127	0.125	0.115	0.125	0.128
0.110	0.171	0.147	0.201	0.201	0.179	0.156	0.178	0.266	0.210	0.244	0.131	0.205	0.247
0.093	0.163	0.129	0.183	0.156	0.208	0.163	0.186	0.283	0.229	0.251	0.175	0.137	0.204
0.140	0.205	0.171	0.219	0.227	0.227	0.181	0.180	0.297	0.223	0.274	0.208	0.219	0.164

در گام چهارم تحلیل ماتریس ارتباطات معیارها (TD) ارایه می گردد.

نتایج	R-D	R+D	D	R	معیارها
معلول	-1.514	3.85	2.682	1.168	a 1
معلول	-0.001	3.521	1.761	1.760	a 2
معلول	-0.339	3.933	2.136	1.797	a 3
علی	0.369	4.741	2.186	2.555	a 4
معلول	-0.318	4.952	2.635	2.317	a 5
معلول	-0.197	4.387	2.292	2.095	b 1
علی	0.123	3.815	1.846	1.969	b 2
معلول	-0.264	4.56	2.412	2.148	b 3
علی	1.32	5.04	1.860	3.180	c 1
علی	0.77	3.656	1.443	2.213	c 2
علی	1.168	4.818	1.825	2.993	c 3
معلول	-0.475	4.815	2.645	2.170	d 1
معلول	-0.192	4.926	2.559	2.367	d 2
معلول	-0.451	5.417	2.934	2.483	d 3

در گام پنجم نرمال سازی ماتریس Tc و TD و ایجاد سوپر ماتریس اولیه انجام می شود.

جدول ۵: ماتریس ارتباطات کل نرمال شده

0.082	0.126	0.108	0.115	0.125	0.113	0.161	0.108	0.114	0.101	0.137	0.132	0.128	0.146
0.198	0.123	0.169	0.179	0.221	0.179	0.121	0.162	0.201	0.179	0.155	0.207	0.225	0.213
0.187	0.215	0.133	0.222	0.204	0.198	0.164	0.188	0.203	0.215	0.182	0.177	0.178	0.177
0.281	0.265	0.304	0.203	0.273	0.274	0.296	0.294	0.263	0.249	0.310	0.243	0.253	0.228
0.252	0.271	0.285	0.281	0.177	0.236	0.259	0.257	0.219	0.256	0.215	0.242	0.216	0.236
0.307	0.362	0.195	0.319	0.374	0.268	0.289	0.354	0.317	0.337	0.354	0.350	0.374	0.386
0.315	0.310	0.656	0.332	0.304	0.342	0.237	0.360	0.332	0.322	0.314	0.304	0.293	0.307
0.379	0.327	0.218	0.349	0.322	0.391	0.474	0.285	0.332	0.341	0.333	0.346	0.333	0.307
0.373	0.384	0.402	0.402	0.379	0.380	0.395	0.388	0.272	0.397	0.435	0.369	0.371	0.374
0.286	0.273	0.231	0.211	0.277	0.269	0.251	0.237	0.269	0.186	0.284	0.292	0.300	0.281
0.341	0.343	0.367	0.387	0.231	0.351	0.354	0.375	0.459	0.416	0.280	0.339	0.329	0.345
0.309	0.328	0.349	0.274	0.324	0.296	0.292	0.283	0.317	0.352	0.312	0.224	0.340	0.351
0.330	0.314	0.320	0.371	0.305	0.338	0.350	0.365	0.364	0.337	0.340	0.352	0.265	0.371
0.361	0.358	0.332	0.355	0.370	0.366	0.358	0.352	0.319	0.311	0.348	0.424	0.395	0.278

گام ششم ایجاد سوپر ماتریس موزون می باشد.

جدول ۶: سوپر ماتریس موزون

0.017	0.026	0.023	0.024	0.026	0.024	0.034	0.023	0.024	0.021	0.029	0.028	0.027	0.031
0.042	0.026	0.036	0.038	0.046	0.037	0.025	0.034	0.042	0.038	0.033	0.044	0.048	0.045
0.039	0.045	0.028	0.047	0.043	0.042	0.034	0.039	0.043	0.045	0.038	0.037	0.038	0.038
0.059	0.056	0.064	0.043	0.057	0.058	0.062	0.062	0.055	0.052	0.065	0.051	0.054	0.048
0.053	0.057	0.060	0.059	0.037	0.050	0.054	0.054	0.046	0.054	0.045	0.051	0.046	0.050
0.071	0.084	0.045	0.074	0.086	0.055	0.059	0.072	0.075	0.080	0.084	0.081	0.087	0.090
0.073	0.072	0.152	0.077	0.070	0.070	0.048	0.074	0.079	0.077	0.075	0.071	0.068	0.071
0.087	0.076	0.050	0.081	0.074	0.080	0.097	0.058	0.079	0.081	0.079	0.080	0.078	0.071
0.111	0.114	0.119	0.119	0.112	0.120	0.125	0.122	0.080	0.117	0.129	0.118	0.118	0.119
0.085	0.081	0.068	0.063	0.082	0.085	0.079	0.075	0.079	0.055	0.084	0.093	0.096	0.090
0.101	0.102	0.109	0.115	0.069	0.111	0.112	0.118	0.136	0.123	0.083	0.108	0.105	0.110
0.081	0.086	0.091	0.072	0.085	0.080	0.079	0.077	0.082	0.090	0.080	0.053	0.081	0.083
0.087	0.082	0.084	0.097	0.080	0.091	0.095	0.099	0.094	0.087	0.087	0.083	0.063	0.088
0.095	0.094	0.087	0.093	0.097	0.099	0.097	0.095	0.082	0.080	0.089	0.100	0.094	0.066

گام هفتم به توان رساندن ماتریس موزون بعد از سه مرتبه و به دست آوردن وزن نهایی می باشد.

جدول ۷) ماتریس همگرا

0.026	0.026	0.026	0.026	0.025	0.026	0.026	0.026	0.026	0.026	0.026	0.026	0.026	0.026
0.038	0.038	0.039	0.038	0.037	0.038	0.038	0.038	0.038	0.038	0.038	0.038	0.038	0.038
0.040	0.040	0.040	0.040	0.038	0.040	0.040	0.040	0.039	0.040	0.040	0.040	0.040	0.040
0.056	0.056	0.057	0.056	0.054	0.056	0.056	0.056	0.056	0.056	0.056	0.056	0.056	0.056
0.050	0.050	0.051	0.050	0.048	0.050	0.050	0.050	0.050	0.050	0.050	0.050	0.050	0.050
0.076	0.076	0.077	0.076	0.073	0.076	0.076	0.076	0.075	0.076	0.076	0.076	0.076	0.076
0.074	0.074	0.075	0.074	0.072	0.074	0.074	0.074	0.074	0.074	0.074	0.074	0.074	0.074
0.077	0.077	0.078	0.077	0.074	0.077	0.077	0.077	0.077	0.077	0.077	0.077	0.077	0.077
0.115	0.115	0.117	0.115	0.111	0.115	0.115	0.115	0.115	0.115	0.115	0.115	0.115	0.115
0.080	0.080	0.081	0.080	0.077	0.080	0.080	0.080	0.080	0.080	0.080	0.080	0.080	0.080
0.109	0.109	0.110	0.109	0.105	0.109	0.109	0.109	0.108	0.109	0.109	0.109	0.109	0.109
0.079	0.079	0.080	0.079	0.077	0.079	0.079	0.079	0.079	0.079	0.079	0.079	0.079	0.079
0.087	0.087	0.088	0.087	0.084	0.087	0.087	0.087	0.087	0.087	0.087	0.087	0.087	0.087
0.089	0.089	0.091	0.089	0.086	0.089	0.089	0.089	0.089	0.089	0.089	0.089	0.089	0.089

گام آخر محاسبه وزن زیر معیار ها می باشد.

جدول ۸) وزن نهایی معیارها

وزن نهایی	زیر معیار ها	وزن نهایی	معیار	وزن نهایی	زیر معیار ها	وزن نهایی	معیار
0.115	c1	0.026	a1	0.303	C	0.208	A
0.08	c2	0.038	a2				
0.108	c3	0.039	a3				
0.079	d1	0.055	a4	0.254	D	0.225	B
0.086	d2	0.05	a5				
		0.075	b1				
		0.074	b2				
		0.076	b3				

باتوجه به مقادیر وزن های نهایی به دست آمده برای هر معیار، مشاهده می شود که معیار بیرونی با وزن نهایی ۰,۳۰۳، اولویت اول، معیار کارکنان با وزن نهایی ۰,۲۵۴، اولویت دوم، معیار انگیزه با وزن نهایی ۰,۲۲۵، اولویت سوم و معیار سازمان با وزن نهایی ۰,۲۰۸ اولویت چهارم را به خود اختصاص می دهند. در میان زیر معیارها نیز رضایت مشتری با وزن نهایی ۰,۱۱۵، بالاترین الویت و ساختار سازمانی با وزن نهایی ۰,۰۲۶، پایین ترین الویت را در ایجاد سرمایه فکری سبز در موسسه اعتباری کوثر بو خود اختصاص داده است.

نتیجه گیری

پژوهش حاضر با هدف شناسایی و رتبه بندی عوامل موثر بر سرمایه فکری سبز با استفاده از تکنیک DANP صورت پذیرفت. باتوجه به نتایج حاصل از یافته های پژوهش معیار کارکنان با وزن نهایی ۰,۲۵۴، و زیرمعیار رضایت مشتری با وزن نهایی ۰,۱۱۵، بالاترین الویت را به خود اختصاص دادند. با توجه به نتایج به دست آمده می توان گفت که بهبود وضعیت سرمایه فکری سبز و در سازمان، بر بهبود رضایت شغلی مشتریان تأثیرگذار می باشد و بهبود رضایت شغلی مشتریان نیز تأثیر زیادی بر بهبود اثربخشی سازمان دارد. لذا پیشنهاد می شود که مدیران موسسه اعتباری کوثر به سرمایه های فکری سازمانشان توجه ویژه کنند. در زمینه ارتقای سرمایه مشتری پیشنهاد می شود که به خواسته ها و رضایت مشتریان توجه ویژه گردد و سعی شود که مشکلات آنها برطرف گردد، اقدام به برنامه ریزی در جهت بهبود ارتباطات با مشتریان شود، به کارکنان در زمینه نوع مشتریان اطلاع رسانی شود و به انتشار بازخور مشتریان در سراسر سازمان و برنامه ریزی با استفاده از این بازخور مبادرت گردد.

منابع

۱. حسینی، میرزا حسن، جوکار، علی اکبر، کشاورز، الهام، خادمی، موسی. (۱۳۹۸). شناسایی و اولویت بندی شاخص‌های سرمایه فکری با هدف بهبود عملکرد شرکت. فصلنامه علمی مدیریت سازمان‌های دولتی، ۷(۳)، ۷۷-۹۰.
۲. درویشی، مریم، ضیایی، علی رضا (۱۳۹۶). بررسی تأثیر ابعاد سرمایه فکری سبز بر نوآوری فناورانه سبز در صنعت نفت، گاز و پتروشیمی استان خوزستان. فصلنامه رشد و فناوری، ۵۳، ۳۶-۴۴.
۳. طوطی فر طهران پور، محمد مهدی، ضیاء، بابک. (۱۳۹۳). تأثیر سرمایه فکری بر نوآوری کسب و کارهای کوچک ورزشی استان تهران. فصلنامه علمی پژوهشی توسعه کارآفرینی، ۷(۲)، ۲۳۱-۲۴۵.
۴. قلیچ لی، بهروز، مشبکی، اصغر (۱۳۸۵). نقش سرمایه اجتماعی در ایجاد سرمایه فکری. مجله دانش مدیریت، ۲(۴)، ۱۸-۲۹.
۵. کلیدبری، حمیدرضا رضایی، داوری، علی، پورناصرانی، امیر، محمدی آلمانی، امین. (۱۳۹۲). تأثیر مسئولیت اجتماعی شرکت و آگاهی محیطی بر ارتقای سرمایه فکری سبز. فصلنامه چشم انداز مدیریت دولتی، ۱۵(۳)، ۱۱۹-۱۳۸.
۶. موحدی، رضا، سامیان، مسعود، محمدی مهر، صحرا. (۱۳۹۶). تأثیر سرمایه فکری بر رفتارهای نوآورانه کارکنان جهاد کشاورزی استان کرمانشاه. تحقیقات اقتصاد و توسعه کشاورزی ایران، ۴۸(۱)، ۱۲۳-۱۳۶.
۷. وکیلی، یوسف، شهریار، سلطانعلی. (۱۳۹۷). تأثیر سرمایه فکری بر دوسوتوانی سازمانی: نقش تعدیل گر فرهنگ نوآورانه (مورد مطالعه: صنعت برق در کشور). فصلنامه علمی پژوهشی توسعه کارآفرینی، ۱۱(۲)، ۳۸۱-۴۰۰.
8. Chang, Ching-Hsun. & Chen, Yu-Shan. (2012). The determinants of green intellectual capital. *Management Decision*, 50(1), 74 – 94.
9. Chen, Yu-Shan. (2008). The Positive Effect of Green Intellectual Capital on Competitive Advantages of Firms. *Journal of Business Ethics*, (77) (2008), 271–286.
10. Cheng-Li, Huang. & Fan-Hua, Kung. (2011). Environmental consciousness and intellectual capital management: Evidence from Taiwan's manufacturing industry. *Management Decision*, (49) (9), 1405–1425.
11. Diefa, Mohammed. & Xavier, Font. (2010). The determinants of hotels' marketing managers' green marketing Behaviour. *Journal of Sustainable Tourism*, 18(2), 157–174.
12. Ienciu, Nicoleta M. & Matis, Dumitru. & Ienciu, Ionel-Alin. (2011). The importance of intellectual capital within Romanian listed entities. *International Journal of Business Research*, 11.(۱)
13. Li, Sheng-Tun. & Tsai, Ming-Hong. & Lin,Chinho. (2010). Building a taxonomy of a firm's knowledge assets: A perspective of durability and profitability. *Journal of Information Science*, 36 (1), 36–56.
14. Ramaswami, S. N., & Srivastava, R. K. (2009). Market-based capabilities and financial performance of firms: insights into marketing's contribution to firm value, *Academy of Marketing Science*, 37(2), 97-116.
15. Tsai, K. H., Chou, C., & Chen, M. Y. (2008). Does matching pay policy with innovation strategy really improve firm performance? An examination of technology-based service firms, *Personnel Review*, 37(3), 121-134.

ارزیابی تأثیر عوامل مؤثر بر رفتار سبز (مطالعه موردی: شرکت پتروشیمی اصفهان)

تاریخ دریافت: ۹۹/۰۵/۲۸

تاریخ پذیرش: ۹۹/۰۶/۳۰

کد مقاله: ۲۹۱۴۴

امین مرادی^۱

چکیده

پژوهش حاضر با هدف ارزیابی تأثیر عوامل مؤثر بر رفتار سبز انجام شده است. در این تحقیق به ارزیابی تأثیر متغیر مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها بر حمایت سازمانی درک شده، رفتار شهروندی سازمانی، تعهد سازمانی، رضایت کارکنان، رفتار سبز و همچنین به ارزیابی تأثیر متغیرهای حمایت سازمانی درک شده، رفتار شهروندی سازمانی، تعهد سازمانی و رضایت کارکنان بر رفتار سبز پرداخته شد. جامعه آماری تحقیق کارکنان شرکت پتروشیمی اصفهان، بازه زمانی آن اسفندماه ۱۳۹۸ تا خردادماه ۱۳۹۹ و حجم نمونه ۱۷۰ نفر انتخاب شد. ابتدا داده‌های تحقیق از طریق پرسشنامه به دو روش چابی و الکترونیکی جمع‌آوری و سپس مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نرم‌افزارهای مورد استفاده در این تحقیق spss 22 و smart pls2 می‌باشند. بر اساس نتایج بدست آمده روایی و اگر، همگرا، پایایی ابزار گردآوری اطلاعات، برازش کلی مدل و همچنین تمام فرضیه‌ها تایید شد. طبق نتایج آزمون فرضیه‌ها بین متغیر مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها و متغیرهای حمایت سازمانی درک شده، رفتار شهروندی سازمانی، تعهد سازمانی و رضایت کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین متغیرهای حمایت سازمانی درک شده، رفتار شهروندی سازمانی، تعهد سازمانی و رضایت کارکنان بر رفتار سبز تأثیر مثبت و معناداری دارند. متغیر مسئولیت اجتماعی درک شده نیز بر رفتار سبز تأثیر مثبت و معناداری دارد.

واژگان کلیدی: رفتار سبز، مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها، رفتار شهروندی سازمانی، تعهد سازمانی، حمایت سازمانی درک شده

۱- کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی، گروه مدیریت، دانشگاه شهید اشرفی اصفهانی، اصفهان، ایران. نویسنده مسئول

Moradiamin453@yahoo.com

۱- مقدمه

همراه با رشد و توسعه روزافزون اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جهان در دو قرن اخیر، تحولات و دگرگونی‌های فراوان در پهنه تنها سیاره مسکونی منظومه شمسی، عصری از بحران را پیش‌روی ما نهاده است. کاهش شدید و بیش از حد منابع، جنگل زدایی، افزایش سریع جمعیت، تهدید گونه‌های متنوع گیاهی و جانوری، فرسایش خاک و ... بخشی از مشکلات عظیم زیست محیطی هستند که متأسفانه هر یک از آن‌ها برای ایجاد مخاطره در کل اکوسیستم کافی می‌باشند. در این بین سابقه فعالیت‌های برنامه ریزی و سیاست‌گذاری رشد و توسعه اقتصادی ایران، اگرچه سال‌های زیادی بعد از کشورهای توسعه یافته شروع شده، اما متأسفانه این فعالیت‌ها، آثار، زیان‌ها و مشکلات زیست محیطی زیادی داشته که از جمله آن می‌توان به الگوهای بسیار نامناسب مصرف انرژی‌های مختلف در جامعه اشاره داشت. البته در سال‌های اخیر دولت ایران طرح‌هایی نظیر سهمیه بندی سوخت، تردد زوج یا فرد، حمایت از عایق‌های حرارتی و پنجره‌های دوجداره و نظایر آن‌ها در حوزه انرژی و تبلیغات و تیزرهای گوناگون آموزشی در حوزه‌های گوناگون نظیر بازیافت و ... برای بهبود مصرف انرژی‌های فسیلی و کاهش آلودگی‌های زیست محیطی اجرا نموده، اما همچنان لازم است دولت فعالیت‌های مختلف بیشتری را برای کاهش آثار مخرب زیست محیطی مدنظر قرار دهد. در این زمینه ضرورت دارد دولت اقدامات لازم برای آگاه سازی عموم مردم برای انجام رفتارهای سبز را اعمال نمایند (فراهانی و همکاران، ۱۳۹۲: ۳). در همین زمینه این مقاله می‌کوشد به ارزیابی تاثیر مولفه‌ی مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها بر حمایت سازمانی درک شده، رفتار شهروندی سازمانی، تعهد سازمانی، رضایت کارکنان بر رفتار سبز و همچنین تاثیر مولفه‌های حمایت سازمانی درک شده، رفتار شهروندی سازمانی، تعهد سازمانی و رضایت کارکنان بر رفتار سبز بپردازد. بر همین اساس فرضیه‌های تحقیق در جدول ۱ نشان داده شده است.

جدول ۱- فرضیه‌های تحقیق

ردیف	فرضیه
۱	مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها بر حمایت سازمانی درک شده تاثیر مثبت و معناداری دارد.
۲	حمایت سازمانی درک شده بر رفتار سبز تاثیر مثبت و معناداری دارد.
۳	مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها بر رفتار شهروندی سازمانی تاثیر مثبت و معناداری دارد.
۴	رفتار شهروندی سازمانی بر رفتار سبز تاثیر مثبت و معناداری دارد.
۵	مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها بر تعهد سازمانی تاثیر مثبت و معناداری دارد.
۶	تعهد سازمانی بر رفتار سبز تاثیر مثبت و معناداری دارد.
۷	مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها بر رضایت کارکنان تاثیر مثبت و معناداری دارد.
۸	رضایت کارکنان بر رفتار سبز تاثیر مثبت و معناداری دارد.
۹	مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها بر رفتار سبز تاثیر مثبت و معناداری دارد.

۲- بیان مسئله

امروزه محیط زیست به طور فزاینده‌ای به مسئله‌ای حیاتی و بسیار مهم برای همه اقشار مردم چه در جایگاه مشتری و چه در جایگاه تولید کننده تبدیل شده است. کشور ایران همانند بسیاری از کشورهای دنیا از سطح بالای آلودگی هوا، حجم بالای آلودگی- های صوتی ناشی از ترافیک، میزان زیاد زباله‌های دفن نشدنی و کاهش سریع منابع انرژی رنج می‌برد. مشکلات زیست محیطی عمدتاً به واسطه‌ی مصرف گرایی ناهنجار و فعالیت‌های ناپایدار ایجاد می‌شود. با ایجاد تغییراتی کوچک در شیوه‌ی زندگی و عادات مصرفی، هر فرد می‌تواند مشارکت‌های ارزشمندی در این حرکت داشته باشد. دولت‌ها می‌توانند استراتژی‌های متفاوتی را در تشویق مصرف پایدار و توسعه رفتار سبز به کار گیرند. مشکلات زیست محیطی روزافزون و تاثیرات سوء مصرف گرایی بر سلامت جسمی و روحی انسان‌ها، پرداختن به محصولات سبز را امری اجتناب ناپذیر می‌نماید (حمدی و همکاران، ۱۳۹۰: ۲۳). رفتار سبز نوعی فعالیت فردی است که آسیب‌های زیست محیطی را به حداقل می‌رساند و به پایداری محیط زیست کمک می‌کند. این رفتار تا حد زیادی ارادی و تحت تاثیر عوامل روانشناختی می‌باشد و بوسیله‌ی هنجارهای اجتماعی، انتظارات و نوع فعالیت افراد تقویت می‌شود (نورتون ۱ و همکاران، ۲۰۱۷: ۹۹۸). همچنین مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها در زمینه رفتار سبز مفهومی است که به موجب آن سازمان‌ها در فعالیت‌های خود و در تعامل با مشتریان به صورت داوطلبانه، نگرانی‌های اجتماعی و زیست محیطی را ادغام می‌کنند (وکلی‌فرد و حسین‌پور، ۱۳۹۶: ۱۸۶). تحقیقات محدودی در زمینه رفتار سبز در سازمان‌ها انجام شده است و نیاز به پژوهش‌های گسترده و کاربردی در این زمینه کاملاً احساس می‌شود. مسئله‌ای که در اینجا مطرح است تاثیر عواملی همچون مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها، حمایت سازمانی درک شده، رفتار شهروندی سازمانی، تعهد سازمانی و رضایت کارکنان بر رفتار سبز می‌باشد. حال سوالاتی مطرح می‌شود که مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها چه تاثیری بر متغیرهای حمایت سازمانی درک شده، رفتار شهروندی سازمانی، تعهد سازمانی و رضایت کارکنان دارد؟ متغیرهای حمایت سازمانی درک شده، رفتار شهروندی سازمانی، تعهد سازمانی و

رضایت کارکنان چه تاثیری بر رفتار سبز دارند؟ مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها چه تاثیری بر رفتار سبز دارد؟ برای پاسخ به این سوالات از داده‌های بدست آمده بوسیله پرسشنامه استفاده می‌شود. قلمرو مکانی تحقیق شهر اصفهان (شرکت پتروشیمی اصفهان) و بازه زمانی آن اسفندماه ۱۳۹۸ تا خردادماه ۱۳۹۹ می‌باشد. در ادامه مبانی تحقیق و پیشینه پژوهش بیان می‌گردد و سپس روش تحقیق مورد تجزیه و تحلیل قرار می‌گیرد.

۳- مبانی نظری پژوهش

مسائل و چالش‌های زیست محیطی یک نگرانی جهانی است. یک بررسی جامع از ۹ کشور صنعتی نشان می‌دهد که بیش از ۵۰ درصد از افراد رفتارهای سازگار با محیط زیست دارند در حالی که ۴۴ درصد از افراد به انجام رفتارهای سبز تمایلی ندارند و در برابر انجام آن مقاومت می‌کنند. نوع انجام رفتارهای سبز متفاوت است و به دو گروه عمومی و خصوصی تقسیم می‌شود. افرادی که کالاهای سازگار با محیط زیست را خریداری می‌کنند و از محصولات خانگی استفاده می‌کنند دارای یک رفتار در حوزه خصوصی هستند، در حالی که افرادی که در فعالیتهای سبز مشارکت می‌کنند و از سیاست‌های مدیریت محیط زیست حمایت می‌کنند نوعی رفتار عمومی را نشان می‌دهند (اوگیمونی^۱ و همکاران، ۲۰۲۰: ۳). بر همین اساس این تحقیق به بررسی عوامل موثر بر رفتار سبز پرداخته است. در این بخش ابتدا متغیرهای تحقیق تعریف و مبانی مرتبط با فرضیه‌ها مطرح می‌گردد، سپس پیشینه داخلی و خارجی پژوهش مورد بررسی قرار می‌گیرد.

۳-۱- رابطه بین مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها و حمایت سازمانی درک شده

مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها مفهومی است که به موجب آن شرکت‌ها نگرانی‌های اجتماعی و زیست محیطی را در فعالیتهای تجاری و تعامل خود با ذینفعانشان به صورت داوطلبانه ادغام می‌کنند. حمایت سازمانی درک شده یک عنصر سازمانی بسیار موثر است که برای ارزیابی عملکرد سازمان و اینکه سازمان چقدر ارزشمند است استفاد می‌شود. حمایت سازمانی درک شده باعث نگرش و نتایج مثبت کار می‌شود و تاثیر مثبتی بر سلامت روان افراد دارد (کیو^۲ و همکاران، ۲۰۲۰: ۹۰۰). بوسیله مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها، کارکنان متوجه می‌شوند که سازمان فعالیتهای ارزشمندی را انجام می‌دهد که باعث می‌شود برداشت شخصی افراد از سازمان بهبود یابد. حمایت سازمانی از اعضای که مفهوم کار خود را متوجه شده‌اند و برداشت شخصی مناسبی از سازمان خود دارد بیشتر است (طارق خان^۳ و همکاران، ۲۰۱۲: ۴۲؛ کیم^۴ و همکاران، ۲۰۱۸: ۱). بنابراین مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها باعث افزایش حمایت سازمانی درک شده می‌شود و بر همین اساس فرضیه‌ی زیر مطرح می‌شود:

فرضیه ۱: مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها بر حمایت سازمانی درک شده تاثیر مثبت و معناداری دارد.

۳-۲- رابطه بین حمایت سازمانی درک شده و رفتار سبز

حمایت سازمانی درک شده باعث افزایش احساس مسئولیت و روابط متقابل مثبت کارکنان می‌شود. حمایت سازمانی و عضویت در سازمان احساس خودکفایی یا همان اعتماد به نفس و به دنبال آن سازگاری فرد با فعالیتهای سازمان را افزایش می‌دهد (اسلوس^۵ و همکاران، ۲۰۰۸: ۴۵۸). سازگاری فرد با سازمان باعث می‌شود افراد به نحوی هماهنگ با اهداف و ارزش‌های سازمان عمل کنند. سازگاری بیشتر با سازمان رفتارهای سازنده را ترویج می‌دهد، همکاری کارکنان را افزایش می‌دهد، از رفتارهای مخرب می‌کاهد و تاثیر مثبتی بر رفتار سبز دارد. حمایت سازمانی باعث می‌شود فرد به این نتیجه برسد که سازمان به دستاوردهای خود افتخار می‌کند و به افراد اعتماد می‌کند تا بتوانند وظیفه خود را انجام دهند، بنابراین افراد در سازمان خود احساس هویت و احساس غرور می‌کنند که باعث افزایش رفاه آنان نیز می‌شود (گوپتا^۶ و همکاران، ۲۰۲۰: ۱۰۸). رفاه افراد ممکن است بر رفتارهای آنان تاثیر بگذارد. افراد دارای رفاه بالاتر به گونه‌ای عمل می‌کنند که به نفع سازمان باشد که از جمله این رفتارها رفتار سبز است (سو و اسوانسون^۷، ۲۰۱۹: ۴۴۱). بنابراین حمایت سازمانی درک شده باعث ایجاد رفتار سبز می‌شود و بر همین اساس فرضیه‌ی زیر مطرح می‌شود:

فرضیه ۲: حمایت سازمانی درک شده بر رفتار سبز تاثیر مثبت و معناداری دارد.

1 Ogiemwonyi

2 Qiu

3 Tariq Khan

4 Kim

5 Sluss

6 Gupta

7 Su and Swanson

۳-۳- رابطه بین مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها و رفتار شهروندی سازمانی

مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها به فعالیت‌ها، فرآیندهای سازمانی و وضعیت یک شرکت در رابطه با تعهدات درک شده اجتماعی یا ذینفعان آن اشاره و با شرکت‌ها و جامعه سر و کار دارد و به طور مشخص این مفهوم به بررسی تأثیرات فعالیت شرکت‌ها روی افراد و جامعه می‌پردازد (گالبرت^۱، ۲۰۱۰: ۴۱۳؛ ذبیحی و دریاباری، ۱۳۹۶: ۶۳). همچنین رفتار شهروندی سازمانی نوعی رفتار اختیاری است که فراتر از وظایف مشخص شده برای فرد می‌باشد و به منظور تحقق اهداف سازمانی انجام و به صورت فردی و گروهی در سازمان نشان داده می‌شود (گیفن^۲ و همکاران، ۲۰۱۹: ۱۱۰). رابطه میان کارمند و کارفرما باعث افزایش تعهد عاطفی می‌شود. مسئولیت اجتماعی شرکت باعث ایجاد اعتماد در سازمان و ایجاد انگیزه کارآمد در میان کارکنان می‌گردد. کارکنان سازمان با توجه به فعالیت‌های مرتبط با مسئولیت اجتماعی شرکت نیازهای خود و جامعه را برآورده می‌کنند. رفتار شهروندی سازمانی یک ویژگی متمایز و منحصر به فرد در محل کار است که عملکرد موثر و کارآمدی عملیات تجاری را ترویج می‌دهد. کارکنان سازمان با توجه به فعالیت‌های مرتبط با مسئولیت اجتماعی شرکت نیازهای خود و جامعه را برآورده می‌کنند. مسئولیت اجتماعی شرکت همچنین در توسعه و ارتقاء رفتار شهروندی سازمانی در کارکنان کمک می‌کند، که برای پایداری و موجودیت یک سازمان مهم است. مسئولیت اجتماعی شرکت یک فعالیت قانونی است که درک آن توسط کارکنان تا حد زیادی بر رفتارهای شهروندی سازمانی کارکنان تأثیر می‌گذارد (علی خان^۳ و همکاران، ۲۰۱۴: ۳۶). بنابراین مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها باعث ایجاد رفتار شهروندی سازمانی می‌شود و بر همین اساس فرضیه‌ی زیر مطرح می‌شود:

فرضیه ۳: مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد.

۳-۴- رابطه بین رفتار شهروندی سازمانی و رفتار سبز

رفتار شهروندی سازمانی مجموعه‌ای از اصول، هنجارها، ارزش‌های اخلاقی و نوعی از تعهدات اجتماعی یک سازمان است که فراتر از انگیزه‌های مالی می‌باشد و رفتار سازمان را هدایت می‌کند (دانگ^۴ و همکاران، ۲۰۲۰: ۳). رفتار شهروندی سازمانی فواید زیادی دارد و به طور کلی هم به سازمان و هم به کارکنان منفعت می‌رساند. رفتار شهروندی سازمانی باعث ایجاد گروهی از کارکنان می‌شود که به شرکت متعهد هستند (ابراهیم پور و همکاران، ۱۳۹۱: ۷۸). رفتار شهروندی سازمانی نوعی رفتار داوطلبانه است و هرچه افراد رفتار خود را آزادانه انتخاب کنند احساس خودمختاری بیشتری دارند (داویلا و فینکلستین^۵، ۲۰۱۳: ۴۶). بر اساس نظریه خود تعیین‌گری، افراد دارای سه نیاز روانی هستند که با ارضای آنان رفاه بیشتری را احساس می‌کنند (فاضل، ۱۳۹۶: ۹۱). در نظریه خود تعیین‌گری نیازهای روانی شامل خودمختاری، شایستگی و ارتباطات می‌باشد که با تحقق و پشتیبانی از آنان میزان رفاه افزایش می‌یابد و زمانی که از تحقق این نیازهای اساسی جلوگیری شود، رفاه کاهش می‌یابد (چیرکوف^۶ و همکاران، ۲۰۰۳: ۹۷). رفاه کارکنان یک عامل مهم پیش‌بینی کننده رفتار کارکنان است. کارکنان با سطوح بالای رفاه به نحوی عمل می‌کنند که منفعت استفاده از ارائه دهنده خدمات از جمله بروز رفتار سبز شامل آنان می‌شود (سو و اسوانسون، ۲۰۱۹: ۴۳۸). بنابراین رفتار شهروندی سازمانی باعث ایجاد رفتار سبز می‌شود و بر همین اساس فرضیه‌ی زیر مطرح می‌شود:

فرضیه ۴: رفتار شهروندی سازمانی بر رفتار سبز تأثیر مثبت و معناداری دارد.

۳-۵- رابطه بین مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها و تعهد سازمانی

کارکنان در سازمان‌هایی که دارای فعالیت‌های اجتماعی و اخلاقی هستند، تمایل دارند رابطه خود با سازمان و شناخت خود نسبت به سازمان را افزایش دهند. زمانی که مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها افزایش یابد، هویت اجتماعی کارکنان هم به عنوان بخشی از سازمان افزایش می‌یابد که نشان دهنده رابطه بین مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها و تعهد سازمانی می‌باشد. مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها شامل فعالیت‌هایی است که باعث رفاه کارکنان و خانواده‌های آن‌ها می‌شود و عاملی برای جذب کارکنان بالقوه با انگیزه می‌باشد که موجب افزایش تعهد سازمانی می‌گردد (علی^۷ و همکاران، ۲۰۱۰: ۲۷۹۷). افراد تمایل به سازگاری دارند و خود را بوسیله‌ی سازمانی تعریف می‌کنند که متعلق به آن هستند. نتیجه ادراک افراد از مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها عاملی برای ایجاد تعهد سازمانی آن‌ها می‌باشد (حق^۸ و همکاران، ۲۰۱۷: ۲۳۵۵). بنابراین مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها باعث ایجاد تعهد سازمانی می‌شود و بر همین اساس فرضیه‌ی زیر مطرح می‌شود:

فرضیه ۵: مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها بر تعهد سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد.

1 Galbreath

2 Gefen

3 Ali Khan

4 Dang

5 Davila and Finkelstein

6 Chirkov

7 Ali

8 Haq

۳-۶- رابطه بین تعهد سازمانی و رفتار سبز

تعهد سازمانی نوعی وابستگی روانشناختی است که فرد نسبت به سازمان دارد و سطح وابستگی فرد به سازمان را نشان می‌دهد. تعهد سازمانی انواع مختلفی دارد که شامل تعهد عاطفی، هنجاری و استمرار می‌باشد. تعهد عاطفی وابستگی عاطفی فرد به سازمان، تعهد هنجاری احساس تعهد به سازمان و تعهد استمرار تأثیر مالی ناشی از ترک سازمان بر فرد می‌باشد (اسکلز و براون^۱، ۲۰۲۰: ۳). تعهد سازمانی پیوندی روان شناختی بین کارکنان و سازمان و یکی از پیش بینی کننده‌های رفتار در سازمان است (آلن و میر^۲، ۱۹۹۰: ۴؛ ریکتا^۳، ۲۰۰۲: ۲۶۰). بسیاری از عواملی که منجر به رضایت شغلی می‌شود، عاملی برای ایجاد تعهد سازمانی می‌باشد. تعهد اولیه افراد به یک سازمان توسط مشخصه‌های فردی آن‌ها و تجربه‌های شغلی تعیین می‌شود. رضایت شغلی با تعهد سازمانی مرتبط است. افراد بسیار متعهد به سازمان می‌توانند سطوح بالاتری از رضایت را تجربه کنند (اسماعیل^۴، ۲۰۱۲: ۲۲). افرادی که به سازمان خود متعهد هستند و رضایت بیشتری از شغلشان دارند احتمال بیشتری دارد که رفتارهایی مطابق با محیط زیست انجام دهند (پایل و مورلوس^۵، ۲۰۱۴: ۱۳۰). بنابراین تعهد سازمانی باعث ایجاد رفتار سبز می‌شود و بر همین اساس فرضیه زیر مطرح می‌شود:

فرضیه ۶: تعهد سازمانی بر رفتار سبز تأثیر مثبت و معناداری دارد.

۳-۷- رابطه بین مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها و رضایت کارکنان

به منظور اطمینان از اهمیت مسئولیت اجتماعی سازمان، آن سازمان باید از روابط مطلوب با کارمندان خود اطمینان حاصل کند. اگر سازمان مسئولیت کارمندان خود را بر عهده نگیرد، نمی‌تواند این کار را برای مشتریان یا محیطی که در آن فعالیت می‌کند انجام دهد. وقتی کارکنان احساس می‌کنند که سازمان در جامعه به رسمیت شناخته می‌شود، از شغل خود احساس رضایت بیشتری می‌کنند. کارکنان دوست دارند با فعالیت های سازمانی سازگار شوند که دارای شهرت بیشتری است. هنگامی که یک سازمان در فعالیت‌های مرتبط با مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها درگیر است، تصویر خود را در نگاه کارمندان تقویت می‌کند و باعث رضایت کارمندان می‌شود. مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها این امکان را به سازمان‌ها می‌دهد افراد را بهتر درک کنند و دانش کارکنان خود را ارتقا دهند که این امر عاملی برای افزایش رضایت کارکنان می‌باشد (حق و همکاران، ۲۰۱۷: ۲۳۵۴؛ لو و بیهتاچاریا^۶، ۲۰۰۶: ۱۵). بنابراین مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها بر رضایت کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد و بر همین اساس فرضیه زیر مطرح می‌شود:

فرضیه ۷: مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها بر رضایت کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد.

۳-۸- رابطه بین رضایت کارکنان و رفتار سبز

کارمندان به دنبال این هستند که نسبت به زندگی کاری خود احساس خوبی داشته باشند و آرزوی سطح بالایی از رفاه را دارند. بر اساس نظریه تبادل اجتماعی فرد ممکن است در پاسخ به نتایج منفی یا مثبت یک مبادله اجتماعی، رفتاری را اتخاذ کند. طبق این نظریه رفاه کارکنان بر رفتارهای کارکنان تأثیر می‌گذارد. از طرفی احساسات روزانه می‌تواند رفتارهای فرد را پیش بینی کنند. رضایت از زندگی ممکن است یک شاخص بسیار مهم در تعیین رفاه باشد. هرچه اوقات فراغت کارکنان بیشتر باشد رضایت آنان و به تبع آن رفاه افزایش می‌یابد. اگر رضایت کارکنان سازمان افزایش یابد سطح رفاه کارکنان ارتقا می‌یابد و آنان به گونه‌ای عمل کنند که مزایایی را برای سازمان از جمله اتخاذ رفتارهای سبز در محیط کار فراهم کند (آرگان^۷ و همکاران، ۲۰۱۸: ۵۰؛ سو و اسوانسون^۸، ۲۰۱۹: ۴۴۱). بنابراین رضایت کارکنان بر رفتار سبز کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد و بر همین اساس فرضیه زیر مطرح می‌شود:

فرضیه ۸: رضایت کارکنان بر رفتار سبز تأثیر مثبت و معناداری دارد.

۳-۹- رابطه بین مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها و رفتار سبز

سازمان‌هایی که به کیفیت کالا و خدمات اهمیت می‌دهند اغلب دارای خط مشی‌های اخلاقی قوی هستند. آن‌ها در جستجوی راه‌های سازگار با محیط زیست از طریق برنامه‌هایی همچون برنامه‌های بازیافت، ایجاد راهکارهایی برای استفاده از ضایعات و توسعه بیشتر محصولات سبز می‌باشند (احمدپور و فرمانبردار، ۱۳۹۴: ۶). مسئولیت اجتماعی شرکت یک استراتژی مؤثر است که بطور گسترده به عنوان تعهد یک شرکت یا نام تجاری برای به حداکثر رساندن رفاه درازمدت اقتصادی، اجتماعی و زیست محیطی

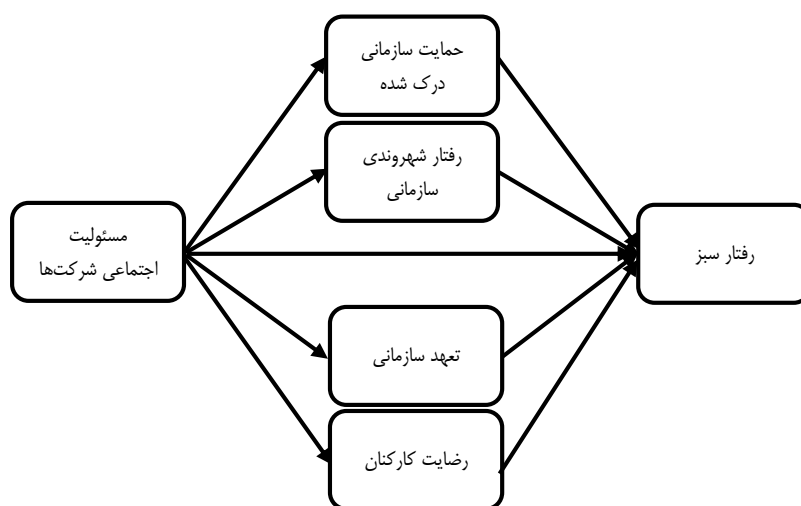
1 Scales and Brown
2 Allen and meyer
3 Riketta
4 Ismail
5 Paille and Morelos
6 Luo and Bhattacharya
7 Argan
8 Su and Swanson

از طریق شیوه های کسب و کار، سیاست ها و منابع تصور می شود^۱ و همکاران، ۲۰۲۰: ۴). نگرش ها و رفتارهای کارکنان شرکت ممکن است تحت تأثیر ارزیابی محیط کار باشند. کارکنان از طریق پردازش دستورالعمل هایی که از محیط کاری دریافت می کنند، آنچه که به عنوان رفتار مناسب در محل کار می بینند را می پذیرند. محیط اجتماعی و محیط زیست افراد می تواند به تعیین نگرش و رفتار آن ها کمک کند و مسئولیت اجتماعی شرکت ها بر رفتارهای طرفدار محیط اجتماعی از جمله حفاظت و کاهش آسیب محیط زیست تأثیر بگذارد. هنگامی که کارکنان درک کنند که سازمانشان فعالیت های مطابق با محیط زیست دارد احتمال این که کارکنان نیز رفتارهای مثبت محیطی را نمایش دهند، افزایش می یابد (سو و اسوانسون، ۲۰۱۹: ۴۴۱). بنابراین مسئولیت اجتماعی شرکت ها عاملی برای افزایش رفتار سبز کارکنان می باشد و بر همین اساس فرضیه زیر مطرح می شود:

فرضیه ۹: مسئولیت اجتماعی شرکت ها بر رفتار سبز تأثیر مثبت و معناداری دارد.

۴- پیشینه پژوهش

در پاسخ به نگرانی های همگانی در خصوص نتایج بلندمدت تخریب محیط زیست و تغییرات آب و هوایی و همچنین تهدیدات آن ها برای رشد و سودآوری اقتصادی، سازمان ها در سراسر جهان به طور فعالانه در حال توسعه مسئولیت اجتماعی خود در قبال محیط زیست و حفظ و نگهداری آن می باشند. استفاده نادرست بشر از منابع طبیعی و تخریب ناشی از رفتارهای بشری منجر به ایجاد آسیب های اکولوژیک بر کره زمین شده است و ضروری است همه جهان برای رفع این چالش مهم تلاش کنند (حسن پور و ابراهیمی، ۱۳۹۹: ۱۷۸). تحقیقات محدودی به بررسی عوامل موثر بر رفتار سبز پرداخته است. (فراهانی و همکاران، ۱۳۹۲) به بررسی رفتار مصرف کننده سبز بر اساس متغیرهای جمعیتی و نگرشی پرداختند. محدوده مکانی تحقیق شهر تهران و نمونه آماری تحقیق ۳۲۳ نفر بود. نتایج تحقیق آن ها نشان می دهد افرادی که به جهان پاک اهمیت می دهند، افرادی که معتقدند دوستدار محیط زیست بودن در دسرساز نیست، افرادی که معتقدند شرکت ها به مسئولیت خود در قبال محیط زیست عمل نمی کنند تمایل بیشتری برای انجام رفتارهای سبز دارند. (حسن پور و ابراهیمی، ۱۳۹۹) به شناسایی و رتبه بندی عوامل موثر بر رفتار سبز کارکنان با تکنیک danp پرداختند. محدوده مکانی تحقیق کشور ایران و نمونه آماری تحقیق ۱۵ نفر از مدیران ارشد ict بود. نتایج تحقیق آن ها نشان می دهد عوامل هنجاری، عوامل اطلاعاتی، عوامل محیطی و عوامل مدیریتی تأثیر مثبت و معناداری بر رفتار سبز کارکنان دارد. (لی و همکاران، ۲۰۲۰) به بررسی تأثیر روانشناسی انطباقی بر رفتار سبز از منظر شبکه های پیچیده پرداختند. محدوده مکانی تحقیق کشور چین و محدوده زمانی آن سال ۲۰۱۹ بود. نتایج تحقیق آن ها نشان می دهد پیوندهای ضعیف باعث دریافت اطلاعات غلط و عدم رفتار سبز می شود. همچنین افزایش درآمد باعث افزایش بروز رفتارهای سبز می شود. (جانسون و همکاران، ۲۰۱۰) به بررسی رفتار سبز مصرف کنندگان پرداختند. محدوده مکانی تحقیق کشور سوئد و نمونه آماری تحقیق ۱۸۳۲ نفر بود. نتایج تحقیق آن ها نشان می دهد ارزش ها، باورها، هنجارها و قدرت عادت عوامل تعیین کننده رفتار سبز می باشند. بر اساس فرضیه ها و مبانی نظری، مدل پژوهش در شکل ۱ نشان داده شده است.



شکل ۱- مدل مفهومی تحقیق

1 Ye

2 Li

3 Jansson

۵- روش تحقیق

پژوهش حاضر به لحاظ هدف، کاربردی-توسعه‌ای، از نظر ماهیت توصیفی-پیمایشی و از نظر جمع آوری اطلاعات، کتابخانه-ای و میدانی است. محدوده زمانی تحقیق اسفندماه ۱۳۹۸ تا خردادماه ۱۳۹۹ و قلمرو مکانی تحقیق استان اصفهان می‌باشد. جامعه آماری تحقیق کارکنان پتروشیمی اصفهان و روش نمونه‌گیری، نمونه‌گیری در دسترس می‌باشد. حجم نمونه بوسیله تکنیک نمونه‌گیری برای مدلسازی معادلات ساختاری محاسبه می‌شود. بر همین اساس برای محاسبه حجم نمونه از فرمول ۱ استفاده می‌شود

در فرمول ۱، q تعداد سوالات پرسشنامه و n حجم نمونه است. با توجه به اینکه تعداد سوالات پرسشنامه ۳۰ سوال است، ۱۷۰ پرسشنامه توزیع شد که از این تعداد ۱۶۹ پرسشنامه دارای اطلاعات صحیح بودند که برای تحلیل داده‌ها از آن‌ها استفاده شده است. برای بررسی روابط علی از مدلسازی معادلات ساختاری بهره گرفته می‌شود. نرم افزارهای مورد استفاده نیز SPSS 22 و smart pls 2 می‌باشند. در قسمت آمار توصیفی از فراوانی و میانگین و در قسمت آمار استنباطی از مدلسازی ساختاری مبتنی بر رویکرد حداقل مربعات جزئی استفاده می‌شود. روایی صوری پرسشنامه بر اساس نظر کارشناسان مورد تایید قرار گرفت. پایایی ابزار گردآوری اطلاعات نیز از طریق آلفای کرونباخ و روایی سازه از طریق روایی همگرا و روایی واگرا تعیین گردید. در ادامه روایی واگرا و همگرا متغیرها، پایایی و برازش کلی مدل ابزار گردآوری اطلاعات نشان داده شده است.

۵-۱- روایی همگرا

هرگاه یک سازه (متغیر پنهان) براساس چند گویه (متغیر مشاهده‌پذیر) اندازه‌گیری شود همبستگی بین گویه‌های آن بوسیله روایی همگرا قابل بررسی است. اگر همبستگی بین بارهای عاملی گویه‌ها بالا باشد، پرسشنامه دارای روایی همگرا می‌باشد. این همبستگی برای اطمینان از این که آزمون آنچه را که باید سنجیده شود می‌سنجد، ضروری است. برای روایی همگرا باید میانگین واریانس استخراج شده و پایایی ترکیبی محاسبه شود. روایی همگرا زمانی وجود دارد که AVE از ۰/۵ و CR از ۰/۷ بزرگتر باشد. همچنین مقدار CR باید از AVE بزرگتر باشد. در جدول ۲ روایی همگرا مورد بررسی قرار گرفته است.

جدول ۲- روایی همگرای متغیرها (مأخذ: یافته‌های تحقیق)

ردیف	متغیرها	شاخص CR	شاخص AVE	< = >	نتیجه
۱	مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها (CSR)	۰/۸۷	۰/۵۷	CR > AVE	تایید
۲	حمایت سازمانی درک شده (POS)	۰/۸۲	۰/۶۳	CR > AVE	تایید
۳	رفتار شهروندی سازمانی (OCB)	۰/۸۴	۰/۶۱	CR > AVE	تایید
۴	تعهد سازمانی (OC)	۰/۸۶	۰/۵۴	CR > AVE	تایید
۵	رضایت کارکنان (ES)	۰/۸۳	۰/۵۲	CR > AVE	تایید
۶	رفتار سبز (EB)	۰/۸۷	۰/۶۷	CR > AVE	تایید

بر اساس جدول ۲ برای تمامی متغیرها شاخص CR بزرگتر از ۰/۷ و شاخص AVE بزرگتر از ۰/۵ محاسبه شده است و همچنین مقدار CR بزرگتر از AVE است. بنابراین روایی همگرای پرسشنامه مورد تایید می‌باشد.

۵-۲- روایی واگرا

روایی واگرا اثبات یگانگی یک ابزار اندازه‌گیری است. در این روش میزان همبستگی بین سوالات یک عامل با آن عامل و میزان همبستگی بین سوالات یک عامل با عامل‌های دیگر مقایسه می‌گردد. روایی واگرا نشان می‌دهد چقدر سوالات یک عامل با سوالات سایر عوامل تفاوت دارند. یکی از روش‌های تعیین روایی واگرای سازه‌ها استفاده از روش ماتریس فورنل^۱ و لارکر^۲ است که در این روش روایی واگرا زمانی در سطح قابل قبول است که میزان واریانس استخراج شده برای هر سازه بیشتر از واریانس اشتراکی بین آن سازه و سازه‌های دیگر (یعنی مربع مقدار ضرایب همبستگی بین سازه‌ها) در مدل باشد. در جدول ۳ روایی واگرا مورد بررسی قرار گرفته است.

1 Fornell
2 Larcker

جدول ۳- روایی و اگرای متغیرها (مأخذ: یافته‌های تحقیق)

سازه‌ها	CSR	POS	OCB	OC	EB	GB
CSR	۰/۷۴۴					
POS	۰/۵۳۴	۰/۷۲۸				
OCB	۰/۶۷۵	۰/۵۱۱	۰/۸۳۲			
OC	۰/۶۰۱	۰/۶۳۴	۰/۵۴۵	۰/۷۸۴		
EB	۰/۵۷۸	۰/۶۹۲	۰/۶۷۳	۰/۵۷۷	۰/۸۷۴	
GB	۰/۵۶۳	۰/۶۸۵	۰/۶۶۳	۰/۷۴۵	۰/۶۲۷	۰/۸۷۷

نتایج مندرج در جدول ۳ نشان می‌دهد که روایی و اگرای پرسشنامه مورد تایید است.

۳-۵- پایایی ابزار گردآوری اطلاعات

وقتی گفته می‌شود ابزار گردآوری داده‌ها باید ویژگی پایایی را داشته باشند بدین معناست که اگر در چند زمان مختلف در یک جمعیت از آن استفاده کنیم در نتیجه به دست آمده اختلاف چندانی مشاهده نمی‌کنیم. بسیار مهم است که بدانیم ابزار اندازه‌گیری در شرایط یکسان تا چه اندازه نتایج یکسانی به ما می‌دهند. برای اندازه‌گیری پایایی از شاخصی به نام ضریب پایایی استفاده می‌شود. دامنه ضریب پایایی از صفر تا ۱+ است به این معنا که اگر ضریب صفر باشد عدم پایایی و اگر این ضریب یک باشد پایایی کامل را نشان می‌دهد. هرچند پایایی کامل به ندرت دیده می‌شود و اغلب در صورت مشاهده، به نتایج حاصل شک می‌کنند. برای سنجش پایایی یا قابلیت اعتماد، ثبات و سازگاری پرسشنامه، از مهم‌ترین شاخص سازگاری درونی یعنی آلفای کرونباخ استفاده شده است. کرونباخ در سال ۱۹۵۱ در دانشگاه استنفورد روش آماری ضریب آلفا را برای حل مشکل تعیین پایایی آزمون-های چند سوالی ابداع کرد. روش پایایی آلفای کرونباخ معمول‌ترین ضریب پایایی ثبات داخلی است که در بیشتر مطالعات از آن استفاده می‌شود و معرف میزان تناسب گروهی از مواردی است که یک سازه را می‌سنجند. این روش یکی از روش‌های سنجش پایایی است که فقط به انجام یک بار آزمون نیاز دارد تا برآوردی از پایایی آزمون را فراهم کند. در کل، ضریب پایایی آلفای کرونباخ زمانی مفید است که سوالات به صورت صحیح-غلط طرح نشده باشند و جهت سنجش ثبات درونی سوالات به کار می‌رود. چنانچه ضریب محاسبه شده از ۰/۷+ بیشتر باشد سوالات پرسشنامه از نظر پایایی دارای همبستگی درونی مناسبی بوده و قابل پذیرش است. در جدول ۴ پایایی پرسشنامه مورد بررسی قرار گرفته است که نشان‌دهنده‌ی اعتمادپذیری و انسجام درونی بالای پرسشنامه است.

جدول ۴- پایایی ابزار گردآوری اطلاعات (مأخذ: یافته‌های تحقیق)

ردیف	متغیر	آلفای کرونباخ	نتیجه
۱	مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها (CSR)	۰/۷۲۳	تایید
۲	حمایت سازمانی درک شده (POS)	۰/۸۴۴	تایید
۳	رفتار شهروندی سازمانی (OCB)	۰/۷۴۵	تایید
۴	تعهد سازمانی (OC)	۰/۷۶۸	تایید
۵	رضایت کارکنان (ES)	۰/۷۵۵	تایید
۶	رفتار سبز (GB)	۰/۸۱۲	تایید

نتایج مندرج در جدول ۴ نشان می‌دهد که پایایی ابزار گردآوری اطلاعات مورد تایید است.

۶- برازش کلی مدل تحقیق

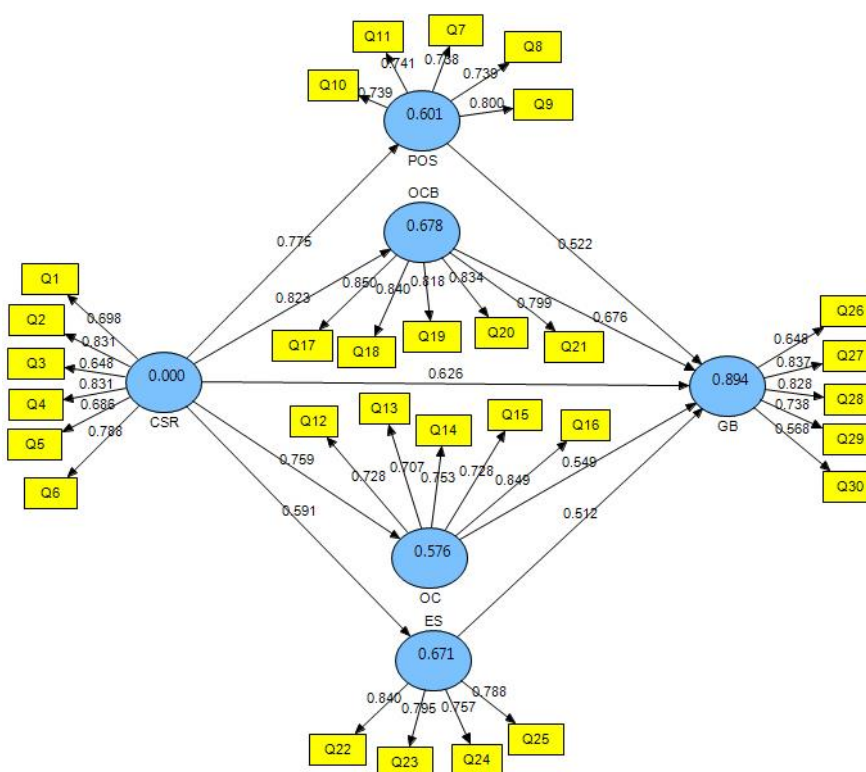
معیار GOF مربوط به بخش کلی مدل‌های معادلات ساختاری است که توسط این معیار پژوهشگر می‌تواند پس از بررسی برازش بخش اندازه‌گیری و بخش ساختاری مدل کلی پژوهش خود، برازش کلی را نیز کنترل نماید. برای این معیار سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ به ترتیب به عنوان قدرت پیش بینی ضعیف، متوسط و قوی معرفی شده است. شاخص GOF بوسیله فرمول ۲ محاسبه می‌شود.

$$GOF = \sqrt{\text{Communality} \times R^2} \quad (2)$$

در این فرمول Communality همان میانگین مقادیر اشتراک هر سازه و R^2 همان ضریب تعیین می‌باشد.

$$\text{Communality} = 0.647 \quad R^2 = 0.684 \quad \text{GOF} = 0.665$$

معیار GOF محاسبه شده برابر با ۰/۶۶۵ می‌باشد که این عدد با توجه به مقادیر ۰/۲۵، ۰/۳۶ و ۰/۴۷ به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF نشان از برازش کلی قوی برای مدل دارد. در شکل ۲ بارعاملی و ضرایب مسیر نشان داده شده است.



شکل ۲- بارعاملی و ضرایب مسیر

۷- یافته‌ها

در این بخش، یافته‌های پژوهش در دو بخش آمار توصیفی و آمار استنباطی ارائه می‌شود و تایید یا رد فرضیه‌های تحقیق مورد آزمون قرار می‌گیرند.

۷-۱- آمار توصیفی

بر اساس نتایج بدست آمده ۷/۱ درصد از پاسخ‌دهندگان را زنان و ۹۲/۹ درصد از جمعیت نمونه آماری این تحقیق را مردان تشکیل می‌دهند. بیشترین فراوانی در متغیر سن مربوط به گروه سنی ۳۱-۴۰ سال است که ۵۵/۳ درصد از پاسخ‌دهندگان را تشکیل می‌دهند. یافته‌های پژوهش نشان دادند که ۷۸ نفر (۴۵/۹ درصد) از پاسخ‌دهندگان این تحقیق مجرد و ۹۲ نفر (۵۴/۱ درصد) متاهل بودند. توزیع فراوانی پاسخ‌دهندگان بر اساس سطح سواد نشان از آن دارد که بیشترین فراوانی مربوط به سطح لیسانس (۳۸/۲ درصد) و کمترین فراوانی مربوط به سطح دکترا (۱/۷ درصد) است. همچنین بیشترین فراوانی متغیر درآمد مربوط به درآمد ۲-۳ میلیون (۴۰ درصد) و کمترین فراوانی مربوط به درآمد بالاتر از ۴ میلیون (۱۷ درصد) می‌باشد.

۷-۲- آمار استنباطی

سطح معنی‌داری میزان خطایی است که در رد فرضیه صفر محاسبه می‌کنیم. این مقدار اگر از خطای ۰/۰۵ کمتر باشد فرض صفر یا همان عدم ارتباط متغیرها رد می‌شود. بر همین اساس همانطور که در نتایج جدول ۵ نشان می‌دهد سطوح معنی‌داری برای تمام متغیرهای تحقیق کمتر از خطای ۰/۰۵ است لذا فرض صفر (مخالف) مربوط به تمام فرضیه‌ها رد می‌شود و با توجه به ضرایب استاندارد محاسبه شده می‌توان گفت که فرضیه‌های تحقیق مورد تایید و میزان تاثیر متغیرها بر یکدیگر به صورت مثبت و به میزان ضرایب استاندارد محاسبه شده می‌باشد. بر اساس نتایج فرضیه‌ها بین متغیر مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها و متغیرهای حمایت

سازمانی درک شده، رفتار شهروندی سازمانی، تعهد سازمانی و رضایت کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین متغیرهای حمایت سازمانی درک شده، رفتار شهروندی سازمانی، تعهد سازمانی و رضایت کارکنان بر رفتار سبز تاثیر مثبت و معناداری دارند. متغیر مسئولیت اجتماعی درک شده نیز بر رفتار سبز تاثیر مثبت و معناداری دارد. در جدول ۵ نتایج آزمون فرضیه‌ها نشان داده می‌شود.

جدول ۵- آزمون فرضیه‌ها (مأخذ: یافته‌های محقق)

ردیف	سطح معنی‌داری	مقدار T	ضریب استاندارد	نتیجه
فرضیه ۱	$p < 0.01$	۵/۲۵۳	۰/۷۷	تایید
فرضیه ۲	$p < 0.01$	۶/۶۳۱	۰/۵۲	تایید
فرضیه ۳	$p < 0.01$	۲/۱۳۳	۰/۸۲	تایید
فرضیه ۴	$p < 0.01$	۱۳/۱۰۲	۰/۶۷	تایید
فرضیه ۵	$p < 0.01$	۹/۵۸۷	۰/۷۵	تایید
فرضیه ۶	$p < 0.01$	۴/۷۴۹	۰/۵۴	تایید
فرضیه ۷	$p < 0.01$	۱۵/۳۲۴	۰/۵۹	تایید
فرضیه ۸	$p < 0.01$	۵/۱۴۵	۰/۵۱	تایید
فرضیه ۹	$p < 0.01$	۸/۶۹۷	۰/۶۲	تایید

۸- بحث و نتیجه گیری

در این مقاله به ارزیابی عوامل موثر بر رفتار سبز پرداخته شد. ابتدا مقدمه و سپس بیان مسئله و فرضیه‌های تحقیق مطرح شد. در بخش بعدی مبانی تحقیق، پیشینه تحقیق و روش تحقیق بیان گردید. همچنین روایی (واگرا و همگرا) و پایایی ابزار گردآوری اطلاعات و برازش کلی مدل تحقیق محاسبه و در پایان آمار توصیفی و استنباطی ارائه گردید. نرم افزارهای مورد استفاده برای بررسی روابط علی spss22 و smart pls2 بود. آزمون فرضیه‌ها در بخش آمار استنباطی نشان داد که فرضیه‌های تحقیق مورد تایید می‌باشد. بر اساس نتایج بدست آمده بین متغیر مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها و متغیرهای حمایت سازمانی درک شده، رفتار شهروندی سازمانی، تعهد سازمانی و رضایت کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین متغیرهای حمایت سازمانی درک شده، رفتار شهروندی سازمانی، تعهد سازمانی و رضایت کارکنان بر رفتار سبز تاثیر مثبت و معناداری دارند. متغیر مسئولیت اجتماعی درک شده نیز بر رفتار سبز تاثیر مثبت و معناداری دارد.

منابع

۱. ابراهیم‌پور حبیب، حسن‌زاده محمد، نعمتی ولی (۱۳۹۱)، «رفتار شهروندی سازمانی و وفاداری گردشگران»، فصلنامه مطالعات مدیریت گردشگری، سال هفتم، شماره ۱۸، صص ۹۲-۷۳
۲. احمدپور احمد، فرمانبردار مریم (۱۳۹۴)، «مسئولیت اجتماعی و تاثیر آن بر اعتبار شرکت‌ها»، نشریه حسابداری و حسابرسی، سال چهارم، شماره ۱۶، صص ۲۰-۱
۳. حسن‌پور اکبر، ابراهیمی ساره (۱۳۹۹)، «شناسایی و رتبه‌بندی عوامل موثر بر رفتار سبز کارکنان با تکنیک DANP»، فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی، سال نهم، شماره ۱، صص ۲۰۷-۱۷۷
۴. حمدی کریم، غفاری فرهاد، آرایه افسردگان (۱۳۹۰)، «بررسی عوامل موثر بر رفتار خرید محصولات سبز در جوانان»، مطالعه موردی تهران»، نشریه مدیریت بازاریابی، شماره ۱۲، صص ۴۳-۲۱
۵. ذبیحی علی، دریاباری آناهیتا (۱۳۹۶)، «بررسی رابطه بین افشای ابعاد مختلف مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها بر اساس مدل نبروانتو و ریسک سقوط قیمت سهام در شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران»، فصلنامه دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، سال ششم، شماره ۲۱، صص ۷۶-۶۱
۶. فاضل‌پندار (۱۳۹۶)، «تاثیر مداخله رهیاری کیفیت زندگی بر شجاعت روانشناختی و خود تعیین‌گری»، نشریه روانشناسی و روان پزشکی شناخت، سال چهارم، شماره ۱، صص ۱۰۹-۸۹
۷. فراهانی فریبا، جعفری پژمان، غفاری فرهاد (۱۳۹۲)، «بررسی رفتار مصرف‌کنندگان سبز بر اساس متغیرهای جمعیتی و نگرشی، مطالعه موردی تهران»، نشریه بررسی‌های بازرگانی، شماره ۶۱، صص ۱۶-۱
۸. وکیلی‌فرد حمیدرضا، حسین‌پور فاطمه (۱۳۹۶)، «بررسی اثر شدت نگرش مذهبی حسابداران بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت»، دو فصلنامه حسابداری ارزشی و رفتاری، سال دوم، شماره ۳، صص ۲۱۴-۱۸۵

9. Ali Khan, Hassan, Zahoor, Asma and Irum, Sidrah (2014). Impacts of Corporate Social Responsibility on Employees Behavior in Telecom sector of Pakistan, *Journal of Business and Management*, Vol 6, .pp. 34–43.
10. Ali, Imran, Rehman, Kashif Ur, Ali, Syed Irshad, Yousaf, Jamil and Zia, Maria (2010). Corporate social responsibility influences, employee commitment and organizational performance, *Journal of Business Management*, Vol 4, .pp. 2796–2801.
11. Allen, Natalie J. and Meyer John P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment To The Organization, *Journal of Occupational Psychology*, Vol 63, .pp. 1–18.
12. Argan, Metin, Argan, Mehpare Tokay and Dursun, Mehmet Tahir (2018). Examining Relationships Among Well-being, Leisure Satisfaction, Life Satisfaction, and Happiness, *International Journal of Medical Research & Health Sciences*, Vol 7, .pp. 49-59.
13. Chirkov, Valery, Kim, Youngmee, Kaplan, Ulas and Ryan, Richard M. (2003). Differentiating Autonomy From Individualism and Independence: A Self-Determination Theory Perspective on Internalization of Cultural Orientations and Well-Being, *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol 84, .pp. 97–110.
14. Dang, Van Thac, Nguyen, Ninh and Pervan, Simon (2020). Retailer corporate social responsibility and consumer citizenship behavior: The mediating roles of perceived consumer effectiveness and consumer trust, *Journal of Retailing and Consumer Services*, Vol 55, .pp. 1–10.
15. Davila, M Celeste and Finkelstein, Marcia A. (2013). Organizational Citizenship Behavior and Well-being: Preliminary Results, *International Journal of Applied Psychology*, Vol 3, .pp. 45–51.
16. Galbreath, Jeremy (2010). How does corporate social responsibility benefit firms? Evidence from Australia, *Journal of European Business Review*, Vol 22, .pp. 411–431.
17. Gefen, Somech, Anit, Blondheim, F. (2019). Student organizational citizenship behavior: Nature and structure among students in elementary and middle schools, *Journal of Teaching and Teacher Education*, Vol 83, .pp. 110–119.
18. Gupta, Meenakshi Aggarwal, Vohra, Neharika and Bhatnagar, Deepti (2010). Perceived Organizational Support and Organizational Commitment: The Meditational Influence of Psychological Well-Being, *Journal of Business and Management*, Vol 16, .pp. 104–124.
19. Haq, Muhammad Asrar-ul, Kuchinke, K. Peter and Iqbal, Anam (2017). The relationship between corporate social responsibility, job satisfaction, and organizational commitment: Case of Pakistani higher education, *Journal of Cleaner Production*, Vol 142, .pp. 2352–2363.
20. Ismail, Norizan (2012). Organizational Commitment and Job Satisfaction among Staff of Higher Learning Education Institutions In Kelantan, Master Thesis, University Utara Malaysia.
21. Jansson, Johan, Marell, Agneta and Nordlund, Annika (2010). Green consumer behavior: determinants of curtailment and eco-innovation adoption, *Journal of Consumer Marketing*, Vol 27, .pp. 358-370.
22. Kim, Byung-Jik, Nurunnabi, Mohammad, Kim, Tae-Hyun, and Jung, Se-Youn (2018). The Influence of Corporate Social Responsibility on Organizational Commitment: The Sequential Mediating Effect of Meaningfulness of Work and Perceived Organizational Support, *Journal of Sustainability*, Vol 10, .pp. 1-16.
23. Li, Dandan, Du, Jianguo, Sun, Mei and Han, Dun (2020). How Conformity Psychology and Benefits Affect Individuals' Green Behaviours from The Perspective of A Complex Network, *Journal of Cleaner Production*, Vol 248, .pp. 1-10.
24. Luo, Xueming and Bhattacharya, C.B. (2006). Corporate Social Responsibility, Customer Satisfaction, and Market Value, *Journal of Marketing*, Vol 70, .pp. 1-18.
25. Norton, Thomas, A. Zacher, Hannes, Parker, Stacey L. and Ashkanasy, Neal, M, (2017). Bridging the gap between green behavioral intentions and employee green behavior: The role of green psychological climate, *Journal of Organizational Behavior*, Vol 38 .PP. 996-1015.
26. Ogiemwonyi, Osarodion, Bin Harun, Amran, Nurul Alam, Mohammad, Karim, Asif Mahbub, Tabash, Mosab I. Imtiaz Hossain, Mohammad, Aziz, Shahab, Abbasi, Bilal Ahmed, and Ojuolape, Mohammed Adebayo (2020). Green Product as a Means of Expressing Green Behaviour: A Cross-Cultural Empirical Evidence from Malaysia and Nigeria, *Journal Of Environmental Technology & Innovation*, Vol 20, .pp. 1-31.

27. Paille, Pascal and Morelos, Jorge Humberto Mejia (2014). Antecedents of Pro-environmental Behaviours at work: The Moderating Influence of Psychological Contract Breach, *Journal of Environmental Psychology*, Vol 38, .pp. 124-131 .
28. Qiu, Tian, Yang, Yanxu, Liu, Chunli, Tian, Fangqiong, Gu, Zhihui, Yang, Shihan, Wu, Wei and Wu, Hui (2020). The association between resilience, perceived organizational support and fatigue among Chinese doctors: a cross-sectional study, *Journal of Affective Disorders*, Vol 265, .pp. 85-90.
29. Riketta, M. (2002). Attitudinal organizational commitment and job performance: A Meta – analysis, *Journal of Organizational Behavior*, Vol 23, .pp. 257-266.
30. Scales, Ashley N., Brown, H. Quincy (2020). The Effects of Organizational Commitment and Harmonious Passion on Voluntary Turnover Among Social Workers: A Mixed Methods Study, *Journal of Children and Youth Services Review*, Vol 110, .pp. 1–37.
31. Sluss, David M. Klimchak, Malayka and Holmes, Jeanne J. (2008). Perceived organizational support as a mediator between relational exchange and organizational identification, *Journal of Vocational Behavior*, Vol 73, .pp. 457–464.
32. Su, Lujun and Swanson, Scott R. (2019). Perceived corporate social responsibility's impact on the well-being and supportive green behaviors of hotel employees: The mediating role of the employee-corporate relationship, *Journal of Tourism Management*, Vol 72, .pp. 437–450.
33. Tariq Khan, Muhammad, Ahmed Khan², Naseer, Ahmed, Sheraz and Ali, Mehfooz (2012). Corporate Social Responsibility (CSR) – Definition, Concepts and Scope (A Review), *Journal of Management and Social Sciences*, Vol 2, .pp. 41-52.
34. Ye, Nan, Kueh, Tung-Boon, Hou Lisong, Liu Yongxin and Yu, Hang (2020). A Bibliometric Analysis of Corporate Social Responsibility in Sustainable Development, *Journal of Cleaner Production*, Vol 272, .pp. 1-38.

عوامل مؤثر بر افزایش بهره‌وری فرآیند یاددهی-یادگیری در کلاس‌های چند پایه

تاریخ دریافت: ۹۹/۰۴/۱۸

تاریخ پذیرش: ۹۹/۰۷/۱۵

کد مقاله: ۲۳۰۴۷

عاطفه السادات هاتف الحسینی^۱

چکیده

در این پژوهش محقق به بررسی عوامل مؤثر بر افزایش بهره‌وری فرآیند یاددهی-یادگیری در کلاس‌های چند پایه مقطع ابتدایی منطقه مارگون در سال تحصیلی ۹۳-۹۴ پرداخته است. در این راستا متغیرهایی شامل استراتژی‌های یادگیری، رویکردهای یاددهی، نحوه آموزش و تجربه‌های تکنولوژیکی بر افزایش بهره‌وری فرآیند یاددهی-یادگیری در کلاس‌های چند پایه مقطع ابتدایی منطقه مارگون مورد آزمون قرار گرفته است. کلیه اعضای جامعه به تعداد ۸۳ نفر به عنوان نمونه تحقیق انتخاب گردیدند. و پس از توزیع پرسشنامه از تعداد ۸۰ پرسشنامه اطلاعات لازم در ارتباط با متغیرهای تحقیق گردآوری شد. برای بررسی و تجزیه و تحلیل اطلاعات از شاخص‌های آمار توصیفی (فراوانی، درصد) و روش‌های آمار استنباطی (آزمون نرمال استاندارد، خی دو، رگرسیون) و نرم‌افزار ۱۸-Spss استفاده شد. نتایج به دست آمده حاکی از ارتباط بهره‌وری فرآیند یاددهی-یادگیری در کلاس‌های چند پایه با استراتژی‌های یادگیری، رویکردهای یاددهی و نحوه آموزش در این کلاس‌ها است. بنابراین معلمان این کلاس‌ها باید در امر آموزش چنین مسائلی را جدی گرفته و با دقت مورد بررسی قرار دهند تا بتوانند در افزایش بهره‌وری این کلاس‌ها موفق باشند.

واژگان کلیدی: یاددهی، یادگیری، آموزش، تدریس، تکنولوژی

۱- مقدمه

مؤلفه‌های یاددهی- یادگیری یکی از مؤلفه‌های اساسی نظام تعلیم و تربیت است. عناصر اساسی این مؤلفه‌ها، شامل معلم و فراگیر است. مطالعه متون مربوط به این مؤلفه نشان می‌دهد که همواره سؤالات اساسی در این زمینه در درجه اول از سوی فلاسفه مطرح شده است. علی‌رغم مطالعه‌های نظری و کاربردی در حوزه فرایند یاددهی- یادگیری، هنوز هم یکی از مشکلات اساسی نظام‌های آموزشی، معطوف به نقش معلم و فراگیر در این فرایند است [۱۱].

امروزه روش‌های متعددی در امر یاددهی- یادگیری وجود دارد. اینکه چه روشی را برای چه درسی و چه موقع باید به کار برد، به انتخاب معلم و توانایی وی در اجرای آن بستگی دارد. معلم حرفه‌ای واقعی کسی است که حقیقتاً در کار خود کفایت داشته باشد. وی در سه رکن تدریس، یعنی شناختن دانش‌آموزان، موضوع و روش تدریس به خوبی کارآمد است. او بر روش‌ها و شیوه‌های گوناگون تدریس مسلط است و با توجه به وضعیت و نوع کلاس ماهرانه، روش مناسب را برای تدریس در آن کلاس در پیش می‌گیرد.

ارتقای بهره‌وری در آموزش و پرورش نه تنها به توسعه اقتصادی اجتماعی کمک می‌کند، بلکه از طریق تربیت نیروی انسانی کارآمد و خلاق می‌تواند موجب اعتلای کشور گردد. از آنجایی که امروز دانش‌آموزان علاوه بر مهارت‌های پایه نیازمند مهارت‌های پیچیده‌تری هستند، بایستی این مهارت‌ها از طریق ارتقای بهره‌وری در مدارس کسب شود. ولترز^۱ (۱۹۹۸)، در مطالعات خود در زمینه عملکرد معلم در کلاس درس، نزدیک سازی روش‌های تدریس را مطرح می‌کند. وی معتقد است که باید روش‌های تدریس آموزشی، اعم از آموزش مستقیم و غیرمستقیم را در مدیریت کلاس ادغام کند تا بتواند تدریس و تعلیم را با نیازهای فراگیران و گروه‌ها انطباق دهد [۶].

یونسکو^۲ (۲۰۰۸) آموزش را کلید توسعه جوامع و مسیری می‌داند که افراد را برای تحقق توانایی‌ها و افزایش کنترل بر تصمیمات اثرگذار بر آن‌ها توانمند می‌سازد [۵]. به نقل از لی و همکاران^۳ (۲۰۰۳)، جامعه امروز از فراهم نمودن اجباری آموزش به سمت تمرکز بر کیفیت آموزش و پرورش حرکت کرده و اصلاحات جدید برنامه درسی بر پرورش مهارت‌های فراگیران، چگونه یاد گرفتن، توسعه برنامه درسی و استفاده از راهبردهای متنوع تدریس تأکید می‌نماید. در چنین محیطی، دانش‌آموز در فرایند یادگیری خود مسئولیت بزرگ‌تری را به عهده می‌گیرد، چرا که می‌بایست بجوید، بیاید، نتیجه بگیرد و دانسته‌های خود را با دیگران شریک شود [۸].

یوسفی (۱۳۷۵) در بررسی موانع بهره‌گیری از تکنولوژی آموزشی در فرایند یاددهی- یادگیری از دیدگاه دبیران نشان داد که عدم دسترسی دبیران به رسانه‌ها و وسایل کمک آموزشی، بی‌حوصلگی و خستگی دانش‌آموزان و کمبود نشریه‌های مفید آموزشی در رابطه با تکنولوژی آموزشی و ناتوانی دبیران در تهیه مواد و وسایل آموزشی از جمله مهم‌ترین عواملی است که بیش‌ترین نقش بازدارنده را در بهره‌گیری از تکنولوژی آموزشی در مدارس ایفا می‌نمایند. همچنین سایر عواملی چون نگرش منفی دبیران به سودمندی تکنولوژی آموزشی، عدم آگاهی دبیران به روش‌های نوین تدریس، عدم آگاهی دبیران به اهمیت و ضرورت طرح درس نیز کمترین نقش بازدارنده را داشته‌اند [۱۳].

ستاری و جعفرنژاد (۱۳۸۹)، در پژوهشی به بررسی دیدگاه دبیران درباره عوامل مؤثر بر عدم استفاده از وسایل کمک آموزشی در جریان یاددهی و یادگیری پرداخته‌اند. نتایج تحلیل داده‌های تحقیق حاکی از آن بود که عواملی چون نگرش منفی نسبت به وسایل کمک آموزشی، کمبود وجود وسایل آموزش، تراکم دانش‌آموزان در کلاس درس، عدم تسلط معلمان در به‌کارگیری وسایل کمک آموزشی و نارسایی در شیوه مدیریت مدارس بر عدم به‌کارگیری وسایل کمک آموزشی در جریان یاددهی تأثیرگذار است [۵].

ذاکری و دیگران (۱۳۸۹) در پژوهشی با هدف بررسی فرایندهای یاددهی- یادگیری در آموزش‌های فنی و حرفه‌ای نشان داد فرایند یاددهی- یادگیری دارای سه بخش اصلی آموزشی، یادگیری و ارزشیابی است [۴].

همت (۱۳۷۴)، در پژوهش به منظور بررسی عوامل بازدارنده در استفاده بهینه مربیان کودکان استثنایی از رسانه‌های آموزشی نورتاب در فرایند یاددهی- یادگیری نشان داد که متأسفانه مربیان کودکان استثنایی به ثمربخشی رسانه‌های آموزشی نورتاب در فرایند یاددهی- یادگیری اعتقاد ندارند. همچنین کمبود وسایل نورتاب و کمبود وقت جهت به‌کارگیری وسایل نورتاب از عوامل بازدارنده در استفاده بهینه مربیان در فرایند آموزش بود [۱۲].

بالوئی‌پیرنعمی (۱۳۷۷)، در تحقیقی پیرامون نقش تکنولوژی آموزشی در فرایند یاددهی نشان داد. ۱- اکثریت دبیران با مفاهیم مختلف تکنولوژی آموزشی آشنایی لازم را نداشته و بیش‌ترین تأکید آن‌ها بر جنبه سخت‌افزاری تکنولوژی آموزشی یعنی کاربرد

1 Wolters

2 United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (Unesco)

3 Lee & et al

وسایل و مواد آموزشی است. ۲- بیشتر دبیران در دوره‌های آموزشی مربوط به تکنولوژی آموزشی شرکت نکرده و آموزش‌های لازم را ندیده‌اند. بر این اساس طرز تلقی آنان نسبت به تکنولوژی آموزشی که اکثریت دو گروه نمونه صرفاً کاربرد وسایل و مواد آموزشی را تکنولوژی آموزشی می‌دانند و جنبه‌های دیگر آن را نادیده می‌گیرند قابل توجه می‌باشد [۲].

احمدی، (۱۳۸۸) در پژوهشی با هدف تأثیر به‌کارگیری نقشه‌های مفهومی در فرایند یاددهی - یادگیری روی پیشرفت تحصیلی و باورهای ریاضی نشان داد که روش تدریس مبتنی بر نقشه‌های مفهومی نسبت به روش تدریس مرسوم در پیشرفت تحصیلی و باورهای ریاضی دانش‌آموزان تأثیر بیشتری دارد. بنابراین توصیه می‌گردد در مواردی که نیاز به یادگیری معنادار و عمیق مفاهیم است از این ابزار آموزشی استفاده گردد [۱].

جویس و همکاران^۱ معتقد هستند، روش‌های مؤثر تدریس از آن جهت که به شاگردان نحوه یادگیری را یاد می‌دهند و از آنجا که آن‌ها دارای انعطاف‌پذیری سازگار و اثربخش هستند، همه شاگردان را درگیر و زمینه‌دگری در سطح بالاتر را ایجاد می‌کند. به کلام دیگر، دانش‌آموزان هنگامی که حین آموزش، فعالانه شرکت دارند، بر سابقه ذهنی راهبردهای یادگیری خود می‌افزایند، تغییر می‌یابند؛ آنان وقتی از یادگیری قوی‌تری بهره‌مند شوند، می‌توانند به طور مؤثرتر انواع بیش‌تری از یادگیری را اجرا کنند [۳].

هیگبی و دیگران^۲ (۱۹۹۱)، نیز با مطالعه خود نشان دادند که شاگردان سبک‌های یادگیری مختلفی دارند و عملکرد آموزشگاهی آنان نه تنها به سبک یادگیری بلکه به روش تدریس مورد استفاده نیز بستگی دارد. به طوری که اگر روش یاددهی مورد استفاده، هم ردیفان را در شیوه یادگیری در بر می‌گیرد، دانش‌آموزان تمایل پیدا می‌کنند که تکالیف آموزشگاهی را خوب انجام دهند [۱].

شرایط سخت محیطی، کمبود جمعیت دانش‌آموز، کمبود نیروی انسانی، ناکافی بودن فضای آموزشی، وجود مسائل و مشکلات متعدد مالی و اقتصادی و آموزشی، عدم وجود منابع کافی و لازم همگی زمینه‌ساز معضل آموزشی وجود کلاس‌های آموزشی چند پایه در نظام آموزش و پرورش ایران شده‌اند. به طبع این معضل وقتی نمود بیشتری دارد که آن را از لحاظ کیفیت آموزشی و پیشرفت تحصیلی با کلاس‌های تک مورد مقایسه و ارزیابی قرار می‌دهیم.

بنابراین با توجه به نتایج پژوهش‌های ذکر شده در بالا و تأثیر ویژه عوامل مؤثر در بهره‌وری کلاس درس، در این تحقیق بهره‌وری کلاس‌های چند پایه به عنوان یک مسئله و معضل آموزشی مورد بررسی قرار خواهند گرفت. از طرف دیگر در این تحقیق تلاش خواهد شد تا عوامل افزایش بهره‌وری آموزش اعم از استراتژی‌های یادگیری، رویکردهای یاددهی، نحوه‌ی آموزش، تجربه‌های تکنولوژیکی در کلاس‌های چند پایه مورد بررسی قرار گیرد. با توجه به اینکه این واقعیت معضل آموزشی در کلاس‌های چند پایه در نظام آموزش ما وجود داشته و هست، همواره این پیامد را نیز با خود همراه داشته است که کیفیت یاددهی - یادگیری در این کلاس‌ها در سطح پایین‌تری نسبت به کلاس‌های تک پایه قرار دارد. پس در این پژوهش تلاش خواهد شد تا عوامل و مؤلفه‌هایی که می‌توانند موجب افزایش بهره‌وری فرآیند یاددهی - یادگیری در کلاس‌های چند پایه در مقطع ابتدایی شود، مورد شناسایی و بررسی قرار گیرند.

در این پژوهش استراتژیهای یادگیری روش‌ها و شیوه‌هایی هستند که شاگردان در حین یادگیری به کار می‌گیرند تا به اهداف آموزشی مورد نظر دست یابند. همچنین رویکردهای یاددهی روش‌ها و شیوه‌هایی هستند که فرایند یاددهی را میسر می‌کنند مانند سه رویکرد یاددهی - یادگیری اکتشافی، تعاملی و انتقالی که بر عملکرد یادگیری دانش‌آموزان تأثیر گذارند. علاوه‌نحوه‌ی آموزش: نحوه‌ی فرآیند هدایت و جهت‌دهی عمدی تجارب انسانی می‌باشد و در نهایت از نظر جی. آر. گاس تکنولوژی آموزشی عبارت است از: طرح سازمان‌یافته و استقرار یک سیستم فراگیری که از مزایای روش‌های نوین ارتباط جمعی و شیوه‌های جدید تدریس، ابزار و وسایل بصری و سازمان‌بندی کلاس بهره‌گیری می‌کند. بنابراین تجربه‌های تکنولوژیکی را توانایی و تجربه معلم از تکنولوژی آموزشی در تدریس گویند.

۲- تعریف و اهمیت شناخت روش‌های تدریس

با تحول علم و فناوری و پیدایش نظریه‌های جدید در یادگیری، رویکردهای جدیدی درباره علم و روش‌های آموختن آن مطرح شد. روش تدریس به فرایندهای تدریس و یادگیری اشاره دارد و فراگیر در این فرایندها با مهارت‌ها و دانش‌های ویژه‌ای آشنا می‌شود که در برنامه درسی پیش‌بینی شده‌اند [۲].

روش تدریس به روش‌ها و فنونی گفته می‌شود که معلم بنا به تشخیص خود آن‌ها را به کار می‌گیرد تا به هدفهای آموزشی دست یابد و دیگران راحت‌تر و بهتر مطالب را یادگرفته و به کار گیرند. در این راه معلم باید روشهای تدریس را به خوبی بداند و در

1 Jooyce, B. et al

2 Higbee, J. L. et al

زمان‌ها و مکان‌های مختلف از آن‌ها به طور جداگانه یا ترکیبی استفاده نماید که بدون شک توفیق در این امر مستلزم تجربه و کارورزی آگاهانه می‌باشد که در این کار می‌توان از نظرات متخصصین تدریس، تجربه‌ی همکاران استفاده لازم را کسب نمود [۳]. سیستم‌های تدریس از نظر جویش (۲۰۰۴) شامل موارد زیر می‌باشد:

آموزش دسته جمعی دانش‌آموزان: در آموزش دسته جمعی، به جای آموزش بیشتر از راه سخنرانی محض به منظور تسهیل از وسایل سمعی و بصری بهره می‌گیرد.

۲- الگوی یادگیری انفرادی: در سیستم آموزشی، فرض بر این است که دانش‌آموز بر اساس توانایی‌های خود یاد می‌گیرد، شخصاً مسئول یادگیری و فعالیت‌های آموزشی مورد نیاز خود است.

۳- الگوی یادگیری در گروه‌های کوچک: در این روش فرصت‌ها و موقعیت‌های آموزشی به نحوی برنامه‌ریزی می‌شود که معلم هر یک از دانش‌آموزان در گروه‌های کوچک با هم کار می‌کنند و به بحث و گفتگو بپردازند، گزارش تهیه کنند و به طرح سؤال بپردازند و شخصیت و استقلال خود را به راحتی و در جمع نشان دهند [۳].

۳- یاددهی و یادگیری و تجهیزات آموزشی

به تجربه ثابت شده است که هر چه محیط جامعه برای رشد و توسعه تکنولوژی مناسب تر باشد پیشرفت سریع‌تر و توسعه آسان‌تر خواهد شد از سوی دیگر هر چه تنگناهای محیط بیشتر باشد در راه رشد و توسعه مشکلات بیشتری پدید می‌آید. هیچ‌کدام از وسایل هدف نیستند بلکه وسیله‌ای برای رسیدن به نتیجه قطعی و عمومیت دادن آن می‌باشد. با این وجود متأسفانه از تجهیزات و وسایل کمک آموزشی در کشور ما به درستی استفاده نمی‌شود. و اهمیت چندانی برای آن قائل نیستند و معمولاً جزء آخرین اهداف آموزشی محسوب می‌شود و در اولویت آخر قرار دارد [۲].

امروزه بیشتر جوامع برای جبران عقب‌افتادگی‌ها، نظام آموزشی خود را مورد بررسی همه جانبه قرار می‌دهند و سعی می‌کنند همگام با دیگران با دیگر نهادهای اجتماعی جامعه از وسایل، مواد، تکنولوژی جدید و نوآوری‌های آموزشی به منظور افزایش بازدهی و کنترل سرمایه‌های انسانی و پاسخگویی به نیازهای جوامع انسانی استفاده کنند. اغلب این جوامع سعی می‌کنند از نتایج تحقیقات و تجارب علمی و فنی سایر کشورها بهره گیرند. یکی از این تجارب ارزنده که می‌تواند در مراکز و نهادهای آموزشی متمر ثمر واقع شود، استفاده از جنبه‌های مختلف تکنولوژی آموزشی و اهمیت شناخت دقیق و کاربرد وسایل کمک آموزشی در فرایند تدریس است [۹].

بررسی‌ها نشان می‌دهد که عوامل زیادی در عدم کاربرد تکنولوژی و وسایل کمک آموزشی توسط دبیران دخیل هستند. از جمله این عوامل می‌توان عدم به اطلاع معلمان از مفهوم تکنولوژی، تراکم دانش‌آموزان در کلاس، عدم امکانات فیزیکی و تجهیزات کافی در مدارس، عدم تطبیق محتوا و حجم کتاب‌ها با ساعات کلاس درسی در هفته و استفاده اکثر معلمان از روش سنتی تدریس به علت عادت و ساده بودن، اشاره کرد [۱۰].

۴- کلاس‌های چند پایه

آموزش و پرورش یک حق عمومی است و هر کودکی حق دارد که از آموزش بهره‌مند گردد. لذا ایجاد کلاس‌های چند پایه فرصت یادگیری برای بسیاری از کودکان مناطق روستایی و عشایری را فراهم می‌سازد. توسعه مدارس با کلاس‌های چندپایه بنا به دلایلی همچون کاهش جمعیت دانش‌آموزی، موقعیت جغرافیایی و... اجتناب‌ناپذیر است. کلاس‌هایی چندپایه به عنوان ابزاری جهت خدمت به انسان‌های محروم و مراکزی جهت ایجاد آگاهی اجتماعی، پیشرفت اقتصادی و... به شمار می‌آید. تدریس کلاس‌های چندپایه یکی از روش‌های آموزشی است که می‌تواند نیازهایی بسیاری از واجب‌التعلیمان را در مناطق محروم تأمین نماید.

نگاه‌های مختلفی به کلاس‌های درسی چند پایه وجود دارد. برخی این کلاس‌ها جزو معضلات آموزشی می‌دانند. برخی دیگر وجود این کلاس‌ها را به مثابه فرصتی برای یک عمل آموزشی و پرورشی بهینه به شمار می‌آورند. بررسی‌ها و تحقیقات انجام گرفته نشان می‌دهد که میان دانش‌آموزان کلاس‌های چند پایه و دانش‌آموزان کلاس‌های تک پایه از حیث توانایی شناختی تفاوت معنی‌دار وجود ندارد. افزون بر این دانش‌آموزان کلاس‌های چندپایه نسبت به دانش‌آموزان کلاس‌های تک پایه از نظر رشد اجتماعی، سازگاری محیطی، بیان عواطف، روحیه همکاری، بهداشت روانی، پختگی رفتار و... برتری نشان می‌دهند. تدریس در کلاس‌های درس چند پایه برای دانش‌آموزان در این کلاس‌ها، تجارب فراوانی به بار می‌آورد. تجارب برآمده از کلاس‌های درس چند پایه برای معلمان، افزایش توانایی حرفه‌ای و دلبستگی به دانش‌آموزان است [۷].

تدریس در کلاس‌های چندپایه، پدیده تازه‌ای نیست. در برخی از کشورهایی مثل چین و نپال، پیش از اجباری شدن آموزش ابتدایی و نیز در کشورهایی که تحت سلطه استعمار قرار داشتند، تدریس در کلاس‌های چند پایه از قدمت یکصدساله برخوردار است.

در کشور ما نیز عوامل جمعیت شناختی جغرافیایی، سیاسی، اقتصادی، دینی و فلسفی در تشکیل کلاس‌های چند پایه اثر چشمگیری داشته‌اند و از این روش تدریس برای برآوردن نیاز همگانی استفاده شده و می‌شود. اگر چه در نظام آموزش و پرورش کشور ما، به منظور برقراری عدالت آموزشی، یعنی دادن حق طبیعی آموزش به تمامی کودکان واجب‌التعلیم کشور، از تدریس در کلاس‌های چندپایه استفاده می‌شود.

به طور کلی آموزش در کلاس‌های چند پایه، شیوه‌ای است که دسترسی کودکان روستایی را به کلاس درس بیشتر می‌کند. البته تدریس در این کلاس‌ها نیازمند برخورداری از مهارت‌های ویژه و روش‌های مناسب سازماندهی کلاس است. همچنین می‌توان «به روز کردن شیوه‌های تدریس، کار آمد کردن بهره‌گیری از منابع» و افزایش مشارکت جمعی و توسعه‌ی سواد از دیگر دلایل تشکیل کلاس‌های چند پایه شمرد.

۵- فنون تدریس

هیچ روش میان‌بر یا ایده‌آلی برای تدریس وجود ندارد. روش‌های تدریس مختلف یا راهبردهای گوناگون دارای میزان معینی اثرگذاری برای یادگیری دانش‌آموزان است. معلم متبحر، راهبردهای متفاوتی را به هم می‌آمیزد تا نیازهای آموزشی دانش‌آموزان را برآورده سازد. باید به یاد داشت: «معلم متبحر پرورش می‌یابد، مادر زاد متبحر نمی‌شود.» رویکردهای تدریس در آموزش کلاس‌های چند پایه: شیوه آموزش در کلاس‌های چند پایه ممکن است به یکی از روش‌های زیر اجرا شود:

تدریس یک یا چند ماده درسی به صورت جداگانه به ۲ پایه یا بیشتر در یک جلسه (رویکرد محوری- گروهی)
تدریس یک ماده درسی بر اساس موضوع مشابه به تمام پایه‌ها به طور همزمان در یک جلسه (رویکرد مفهومی- گروهی).
تدریس به چند پایه با ماده درسی و موضوع مشترک و چند پایه با ماده‌های درسی متفاوت در یک جلسه (رویکرد مختلط)
چالشی که همواره معلمان کلاس‌های چند پایه با آن مواجه هستند، بر طرف کردن نیازهای فراگیران در یک کلاس درس با سطوح مختلف تحصیلی است، چرا که این دانش‌آموزان از توانایی‌ها، سطوح پیشرفت، رشد اجتماعی و جسمانی متفاوتی برخوردارند. اگر چه در کلاس‌های معمولی (تک پایه) نیز طیف گسترده‌ای از قابلیت‌ها، استعدادها و به طور کلی تفاوت‌های فردی در بین دانش‌آموزان وجود دارد، لیکن این تفاوت‌ها در کلاس‌های چند پایه بیشتر است، در نتیجه وقت و انرژی بیشتری از معلم خواهد گرفت. از همین رو، معلمان کلاس‌های چند پایه باید از تجربه، مهارت و تدبیر لازم برخوردار باشند تا بتوانند رشد خودراهنمایی را در دانش‌آموزان تسهیل و تسریع کنند [۴].

۶- اهداف پژوهش

- ۱- بررسی ارتباط استراتژی‌های یادگیری و افزایش بهره‌وری فرآیند یاددهی- یادگیری در کلاس‌های چند پایه مقطع ابتدایی
- ۲- بررسی ارتباط رویکردهای یاددهی و افزایش بهره‌وری فرآیند یاددهی- یادگیری در کلاس‌های چند پایه مقطع ابتدایی
- ۳- بررسی ارتباط نحوه‌ی آموزش و افزایش بهره‌وری فرآیند یاددهی- یادگیری در کلاس‌های چند پایه مقطع ابتدایی
- ۴- بررسی ارتباط تجربه‌های تکنولوژیکی و افزایش بهره‌وری فرآیند یاددهی- یادگیری در کلاس‌های چند پایه مقطع ابتدایی
- ۵- بررسی سهم هر یک از استراتژی‌های یادگیری، رویکردهای یاددهی، نحوه آموزش و تجربه‌های تکنولوژیکی بر افزایش بهره‌وری فرآیند یاددهی- یادگیری در کلاس‌های چند پایه مقطع ابتدایی.

۷- فرضیه‌ها و سوالات این پژوهش عبارتند از:

- ۱- استراتژی‌های یادگیری به نحو مطلوبی، بهره‌وری فرآیند یاددهی- یادگیری را در کلاس‌های چند پایه افزایش می‌دهد.
- ۲- رویکردهای یاددهی به نحو مطلوبی بهره‌وری فرآیند یاددهی- یادگیری را در کلاس‌های چند پایه افزایش می‌دهد.
- ۳- نحوه‌ی آموزش به نحو مطلوبی بهره‌وری فرآیند یاددهی- یادگیری را در کلاس‌های چند پایه مقطع ابتدایی افزایش می‌دهد.
- ۴- تجربه‌های تکنولوژیکی به نحو مطلوبی بهره‌وری فرآیند یاددهی- یادگیری را در کلاس‌های چند پایه افزایش می‌دهد.

۵- سهم هر یک از استراتژی‌های یادگیری، رویکردهای یاددهی، نحوه آموزش و تجربه‌های تکنولوژیکی بر افزایش بهره‌وری فرایند یاددهی - یادگیری در کلاس‌های چند پایه مقطع ابتدایی به چه میزان است؟

۸- روش اجرای پژوهش

جامعه آماری در این تحقیق کلیه آموزگاران زن و مرد در کلاس‌های چند پایه مقطع ابتدایی در منطقه مارگون شهرستان بویراحمد می‌باشند که با توجه به آمار دریافتی تقریباً ۸۳ نفر هستند و مورد بررسی و تحقیق قرار گرفتند. در این پژوهش کلیه اعضای جامعه به تعداد ۸۳ نفر به عنوان نمونه تحقیق انتخاب گردیدند؛ و پس از توزیع پرسشنامه از تعداد ۸۰ پرسشنامه اطلاعات لازم در ارتباط با متغیرهای تحقیق گردآوری شد. این تحقیق توصیفی - پیمایشی است؛ و هدف از انجام این پژوهش افزایش بهره‌وری در کلاس‌های چند پایه منطقه مارگون می‌باشد؛ بنابراین می‌توان گفت که نوعاً کاربردی است.

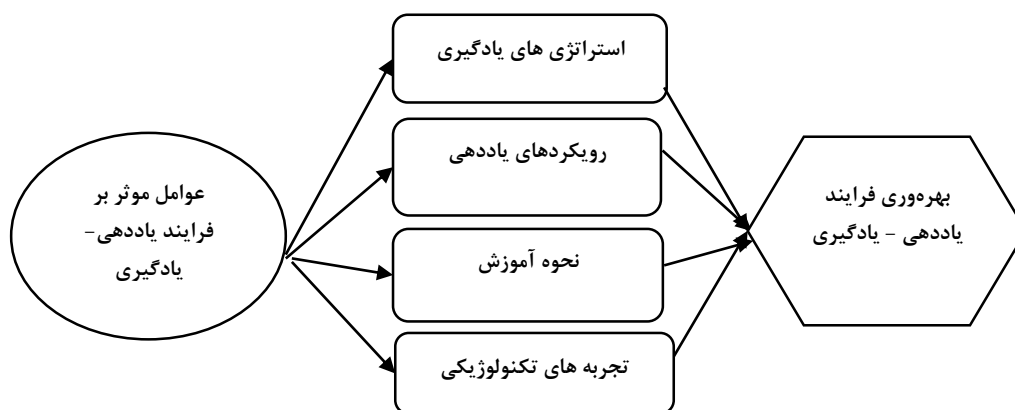
در این پژوهش جهت بررسی فرضیات پژوهش و شاخص‌های مربوط به این فرضیات، از پرسشنامه‌ای استاندارد که روایی محتوایی آن توسط متخصصان امر مورد تأیید قرار گرفت و پایایی آن نیز با استفاده از روش‌های آماری مورد آزمون و تأیید قرار گرفته، استفاده شد. که شامل دو قسمت است. قسمت اول شامل مشخصات جمعیت شناختی و قسمت دوم به عوامل مؤثر بر بهره‌وری فرایند یاددهی- یادگیری مربوط می‌شود، که با استفاده از مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت درجه‌بندی شده است.

برای بررسی پایایی پرسشنامه فوق‌الذکر، از روش آلفای کرونباخ استفاده شد. که ابتدا یک نمونه اولیه شامل ۳۰ پرسشنامه پیش‌آزمون شد. سپس با استفاده از داده‌های به دست آمده از این پرسشنامه‌ها و به کمک نرم‌افزار آماری Spss میزان ضریب اعتماد با روش آلفای کرونباخ برای کل پرسشنامه (۰/۸۴) محاسبه شد.

همچنین در این پژوهش برای بررسی و تجزیه و تحلیل اطلاعات از شاخص‌های آمار توصیفی (فراوانی، درصد) و روش‌های آمار استنباطی (آزمون نرمال استاندارد، خی دو، رگرسیون) استفاده شد. لازم به ذکر است که در این پژوهش جهت بررسی فرضیات پژوهش از نرم‌افزار ۱۸-Spss استفاده شده است.

۹- چارچوب نظری و مدل پژوهش

در این پژوهش ما تأثیر متغیرهایی مانند استراتژی‌های یادگیری، رویکردهای یاددهی، نحوه آموزش و تجربه‌های تکنولوژیکی را بر بهره‌وری فرایند یاددهی - یادگیری مورد بررسی قرار داده‌ایم که مدل آن به صورت زیر است.



شکل ۱- مدل تحلیلی پژوهش

۱۰- یافته‌ها و نتایج پژوهش

۱۰-۱- یافته‌های توصیفی

جدول ۱- یافته‌های توصیفی

جنسیت	فراوانی	درصد	تحصیلات	فراوانی	درصد	تأهل	فراوانی	درصد
مرد	۳۲	۴۰	کاردانی	۲۱	۲۶	متاهل	۷۱	۸۸
زن	۴۸	۶۰	کارشناسی	۵۳	۶۶	مجرد	۹	۱۲
کل	۸۰	۱۰۰	کارشناسی ارشد	۶	۸	کل	۸۰	۱۰۰
			کل	۸۰	۱۰۰			

۱۰-۲- یافته‌های استنباطی پژوهش

فرضیه‌ی اول: استراتژی‌های یادگیری به نحو مطلوبی بهره‌وری فرآیند یاددهی- یادگیری را در کلاس‌های چند پایه مقطع ابتدایی افزایش می‌دهد

جدول شماره ۲- آزمون نرمال استاندارد برای استراتژی‌های یادگیری و بهره‌وری فرآیند یاددهی- یادگیری

T.V.= 60	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	تفاوت میانگین	درجه آزادی	آماره Z	سطح معناداری
استراتژی‌های یادگیری	۸۰	۶۶/۷۶	۱۴/۹۲	۶/۷۶	۷۹	۴/۰۵	۰/۰۰۰

فرض پژوهش: $H_1 : \mu x \geq 60$

فرض صفر: $H_0 : \mu x < 60$

با توجه به جدول شماره ۲ برای آزمون فرض پژوهش از آزمون نرمال استفاده شد، که مقدار آماره Z با درجه آزادی ۷۹، (۴/۰۵) به دست آمد. میانگین نمونه به دست آمده نیز ۶۶/۷۶ می‌باشد که از میانگین نمره در نظر گرفته شده برای جامعه (۶۰) بزرگتر می‌باشد، و با توجه به اینکه سطح معناداری به دست آمده برای این مقدار از آلفای ۰/۰۵ کوچک‌تر است، فرض پژوهش مبنی بر اینکه استراتژی‌های یادگیری به نحو مطلوبی بهره‌وری فرآیند یاددهی- یادگیری را در کلاس‌های چند پایه مقطع ابتدایی افزایش می‌دهد، پذیرفته می‌شود.

فرضیه دوم: رویکردهای یاددهی به نحو مطلوبی بهره‌وری فرآیند یاددهی- یادگیری را در کلاس‌های چند پایه مقطع ابتدایی افزایش می‌دهد

جدول شماره ۳- آزمون نرمال استاندارد برای رویکردهای یاددهی و بهره‌وری فرآیند یاددهی- یادگیری

T.V.= 60	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	تفاوت میانگین	درجه آزادی	آماره Z	سطح معناداری
رویکردهای یاددهی	۸۰	۸۰/۳۰	۱۴/۴۳	۲۰/۳۰	۷۹	۱۲/۵۸	۰/۰۰۰

فرض پژوهش: $H_1 : \mu x \geq 60$

فرض صفر: $H_0 : \mu x < 60$

با توجه به جدول شماره ۳ برای آزمون فرض پژوهش از آزمون نرمال استاندارد استفاده شد، که مقدار Z با درجه آزادی ۷۹، (۱۲/۵۸) به دست آمد. میانگین نمونه به دست آمده نیز ۸۰/۳۰ می‌باشد که از میانگین نمره در نظر گرفته شده برای جامعه (۶۰) بزرگتر می‌باشد، و با توجه به اینکه سطح معناداری به دست آمده برای این مقدار Z از آلفای ۰/۰۵ کوچک‌تر است، فرض پژوهش مبنی بر اینکه رویکردهای یاددهی به نحو مطلوبی بهره‌وری فرآیند یاددهی- یادگیری را در کلاس‌های چند پایه مقطع ابتدایی افزایش می‌دهد، پذیرفته شد؛ و فرض صفر رد شد.

فرضیه سوم: نحوه‌ی آموزش به نحو مطلوبی بهره‌وری فرآیند یاددهی- یادگیری را در کلاس‌های چند پایه مقطع ابتدایی افزایش می‌دهد

جدول شماره ۴- آزمون نرمال استاندارد برای نحوه‌ی آموزش و بهره‌وری فرآیند یاددهی- یادگیری

T.V.=75	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	تفاوت میانگین	درجه آزادی	آماره Z	سطح معناداری
نحوه‌ی آموزش	۸۰	۱۰۰/۰۸	۱۵/۶۹	۲۵/۰۸	۷۹	۱۴/۲۹	۰/۰۰۰

فرض پژوهش:

$$H1 : \mu x \geq 75$$

فرض صفر:

$$H0 : \mu x < 75$$

با توجه به جدول شماره ۴ برای آزمون فرض پژوهش از آزمون نرمال استاندارد استفاده شد، که مقدار Z با درجه آزادی ۷۹، (۱۴/۲۹) به دست آمد. میانگین نمونه به دست آمده نیز ۱۰۰/۰۸ می باشد که از میانگین نمره در نظر گرفته شده برای جامعه (۷۵) بزرگتر می باشد، و با توجه به اینکه سطح معناداری به دست آمده برای این مقدار Z از آلفای ۰/۰۵ کوچکتر است، فرض پژوهش مبنی بر اینکه نحوه آموزش به نحو مطلوبی بهره‌وری فرآیند یاددهی- یادگیری را در کلاس‌های چند پایه مقطع ابتدایی افزایش می‌دهد، پذیرفته شد.

فرضیه چهارم: تجربه‌های تکنولوژیکی به نحو مطلوبی بهره‌وری فرآیند یاددهی- یادگیری را در کلاس‌های چند پایه مقطع ابتدایی افزایش می‌دهد.

جدول شماره ۵- آزمون نرمال استاندارد برای تجربه‌های تکنولوژیکی و بهره‌وری فرآیند یاددهی...

T.V.=24	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	تفاوت میانگین	درجه آزادی	آماره Z	سطح معناداری
تجربه‌های تکنولوژیکی	۸۰	۲۳/۶۶	۸/۶۷	-۰/۳۴	۷۹	-۰/۳۴	۰/۷۲۹

فرض پژوهش:

$$H1 : \mu x \geq 24$$

فرض صفر:

$$H0 : \mu x < 24$$

با توجه به جدول شماره ۵ برای آزمون فرض پژوهش از آزمون نرمال استاندارد استفاده شد، که مقدار Z با درجه آزادی ۷۹، (-۰/۳۴) به دست آمد. میانگین نمونه به دست آمده نیز ۲۳/۶۶ می باشد که از میانگین نمره در نظر گرفته شده برای جامعه (۲۴) کوچکتر می باشد، و با توجه به اینکه سطح معناداری به دست آمده برای این مقدار Z از آلفای ۰/۰۵ بزرگتر است، فرض پژوهش مبنی بر اینکه تجربه‌های تکنولوژیکی به نحو مطلوبی بهره‌وری فرآیند یاددهی- یادگیری را در کلاس‌های چند پایه مقطع ابتدایی افزایش می‌دهد، پذیرفته نشد؛ و فرض صفر پذیرفته شد.

سؤال پژوهش: سهم هر یک از استراتژی‌های یادگیری، رویکردهای یاددهی، نحوه آموزش و تجربه‌های تکنولوژیکی بر افزایش بهره‌وری فرآیند یاددهی - یادگیری در کلاس‌های چند پایه مقطع ابتدایی به چه میزان است؟

جدول ۶- ضریب همبستگی مؤلفه‌های فرآیند یاددهی - یادگیری

مدل	ضریب همبستگی
نحوه آموزش	۰/۴۰۵
استراتژی‌های یادگیری	۰/۳۵۵
رویکردهای یاددهی	۰/۳۷۴
تجربه‌های تکنولوژیکی	۰/۲۰۰

در تعیین سهم هر یک از مؤلفه‌های استراتژی‌های یادگیری، رویکردهای یاددهی، نحوه آموزش و تجربه‌های تکنولوژیکی بر افزایش بهره‌وری فرآیند یاددهی- یادگیری در کلاس‌های چند پایه از رگرسیون استفاده شده است که در صفحات بعد، پیرو جداول رگرسیون توضیح آن آورده شده است.

جدول ۷- تحلیل واریانس یک طرفه فرآیند یاددهی - یادگیری

مدل	مجموع مجزورات	درجه آزادی	میانگین مجزورات	آماره F	سطح معنی‌داری
رگرسیون باقیمانده کل	۸۵۸۸۸/۷۶ ۲۸۴۶۳/۶۲ ۱۱۴۳۵۲/۳۸	۱ ۷۸ ۷۹	۸۵۸۸۸/۷۶ ۳۶۴/۹۱	۲۳۵/۳۶۴	۰/۰۰۰
رگرسیون باقیمانده کل	۱۰۴۳۱۶/۶۱ ۱۰۰۳۵/۷۷ ۱۱۴۳۵۲/۳۸	۲ ۷۷ ۷۹	۵۲۱۵۸/۳۰ ۱۳۰/۳۳	۴۰۰/۱۸۷	۰/۰۰۰
رگرسیون باقیمانده کل	۱۰۹۷۵۹/۲۵ ۴۵۹۳/۱۳ ۱۱۴۳۵۲/۳۸	۳ ۷۶ ۷۹	۳۶۵۸۶/۴۱ ۶۰/۴۳	۶۰۵/۳۷۵	۰/۰۰۰
رگرسیون باقیمانده کل	۱۱۳۴۴۸/۴۹ ۹۰۳/۸۹ ۱۱۴۳۵۲/۳۸	۴ ۷۵ ۷۹	۲۸۳۶۲/۱۲ ۱۲/۰۵	۲۳۵۳/۳۳۷	۰/۰۰۰

جدول ۸- جدول معنی‌داری رگرسیون فرآیند یاددهی - یادگیری

سطح معناداری	t	استاندارد شده	استاندارد نشده		مدل
		Beta (ضریب تبیین)	خطای استاندارد	B	
۰/۰۰۰	۴/۱۶		۱۳/۸۶	۵۷/۶۹	ثابت
۰/۰۰۰	۱۵/۳۴	۰/۸۶۷	۰/۱۳۷	۲/۱۰	نحوه آموزش
۰/۰۳۰	۲/۲۱		۸/۸۸	۱۹/۶۸	ثابت
۰/۰۰۰	۲۰/۲۳	۰/۷۲۵	۰/۰۸	۱/۷۵	نحوه آموزش
۰/۰۰۰	۱۱/۸۹	۰/۴۲۶	۰/۰۹	۱/۰۸	استراتژی های یادگیری
۰/۰۵۳	۱/۹۶		۶/۱۰	۱۱/۹۹	ثابت
۰/۰۰۰	۱۱/۶۱	۰/۴۴۵	۰/۰۹	۱/۰۷	نحوه آموزش
۰/۰۰۰	۱۷/۶۲	۰/۴۳۰	۰/۰۶	۱/۰۹	استراتژی های یادگیری
۰/۰۰۰	۹/۴۹	۰/۳۵۴	۰/۰۹	۰/۹۳	رویکردهای یاددهی
۰/۰۰۱	۳/۴۳		۲/۷۲	۹/۳۸	ثابت
۰/۰۰۰	۲۳/۵۱	۰/۴۰۵	۰/۰۴	۰/۹۸	نحوه آموزش
۰/۰۰۰	۳۰/۳۱	۰/۳۵۵	۰/۰۳	۰/۹۰	استراتژی های یادگیری
۰/۰۰۰	۲۲/۳۹	۰/۳۷۴	۰/۰۴	۰/۹۸	رویکردهای یاددهی
۰/۰۰۰	۱۷/۴۹	۰/۲۰۰	۰/۰۵	۰/۸۷	تجربه های تکنولوژیکی

* پیش‌بینی کننده در مرحله اول: نحوه‌ی آموزش

* پیش‌بینی کننده در مرحله دوم: نحوه‌ی آموزش، استراتژی های یادگیری

* پیش‌بینی کننده در مرحله سوم: نحوه‌ی آموزش، استراتژی های یادگیری، رویکردهای یاددهی

* پیش‌بینی کننده در مرحله چهارم: نحوه‌ی آموزش، استراتژی های یادگیری، رویکردهای یاددهی، تجربه‌های تکنولوژیکی

با توجه به جدول ۷ در تحلیل واریانس یک طرفه، جهت تعیین سهم ابعاد فرآیند یاددهی - یادگیری مؤثر بر افزایش بهره‌وری فرآیند یاددهی - یادگیری، در گام اول متغیر پیش بین وارد شده نحوه آموزش می‌باشد که مقدار F محاسبه شده (۲۳۵/۳۶۴) با درجات آزادی ۱ و ۷۸ برای نحوه آموزش در سطح آلفای ۰/۰۵ از مقدار جدول بزرگ‌تر است؛ که حاکی از معناداری رگرسیون بوده و وجود رابطه بین نحوه آموزش و افزایش بهره‌وری فرآیند یاددهی - یادگیری را تأیید می‌کند. با توجه به جدول ۸ مقدار ضریب تبیین برای متغیر نحوه آموزش در گام اول ۰/۸۶ است؛ که بسیار قابل توجه است؛ و حاکی از رابطه قوی بین متغیر پیش بین و ملاک است. مقدار t به دست آمده (۱۵/۳۴) برای این متغیر با سطح معناداری ۰/۰۰۰ بیان کننده سهم بالای نحوه آموزش در پیش‌بینی بهره‌وری فرآیند یاددهی - یادگیری است.

در گام دوم متغیرهای پیش بین وارد شده نحوه آموزش و استراتژی‌های یادگیری می‌باشد که مقدار F محاسبه شده (۴۰۰/۱۸۷) با درجات آزادی ۲ و ۷۷ برای نحوه آموزش و استراتژی‌های یادگیری در سطح آلفای ۰/۰۵ از مقدار جدول بزرگ‌تر است؛ که حاکی از معناداری رگرسیون بوده و وجود رابطه بین نحوه آموزش و استراتژی‌های یادگیری و افزایش بهره‌وری فرآیند یاددهی - یادگیری را تأیید می‌کند. با توجه به جدول ۸ مقدار ضریب تبیین برای متغیر نحوه آموزش و استراتژی‌های یادگیری در گام دوم به ترتیب ۰/۷۲ و ۰/۴۲ است؛ که بسیار قابل توجه است؛ و حاکی از رابطه نسبتاً قوی بین متغیرهای پیش بین و ملاک است. مقدار t به دست آمده (۲۰/۲۳ و ۱۱/۸۹) برای این متغیرها با سطح معناداری ۰/۰۰۰ بیان کننده سهم بالای نحوه آموزش و استراتژی‌های یادگیری در پیش‌بینی بهره‌وری فرآیند یاددهی - یادگیری است.

در گام سوم متغیرهای پیش بین وارد شده نحوه آموزش، استراتژی‌های یادگیری و رویکردهای یاددهی می‌باشد که مقدار F محاسبه شده (۶۰۵/۳۷۵) با درجات آزادی ۳ و ۷۶ برای نحوه آموزش، استراتژی‌های یادگیری و رویکردهای یاددهی در سطح آلفای ۰/۰۵ از مقدار جدول بزرگ‌تر است؛ که حاکی از معناداری رگرسیون بوده و وجود رابطه بین نحوه آموزش، استراتژی‌های یادگیری و رویکردهای یاددهی و افزایش بهره‌وری فرآیند یاددهی - یادگیری را تأیید می‌کند. با توجه به جدول ۸ مقدار ضریب تبیین برای متغیر نحوه آموزش، استراتژی‌های یادگیری و رویکردهای یاددهی در گام سوم به ترتیب ۰/۴۴، ۰/۴۳ و ۰/۳۵ است؛ که بسیار قابل توجه است؛ و حاکی از رابطه نسبتاً خوب بین متغیرهای پیش بین و ملاک است. مقدار t به دست آمده (۱۱/۶۱، ۱۷/۶۲ و ۹/۴۹) برای این متغیرها با سطح معناداری ۰/۰۰۰ بیان کننده سهم بالای نحوه آموزش، استراتژی‌های یادگیری و رویکردهای یاددهی در پیش‌بینی بهره‌وری فرآیند یاددهی - یادگیری است.

در آخرین گام متغیرهای پیش بین وارد شده نحوه آموزش، استراتژی‌های یادگیری، رویکردهای یاددهی و تجربه‌های تکنولوژیکی می‌باشد که مقدار F محاسبه شده (۲۳۵۳/۳۳۷) با درجات آزادی ۴ و ۷۵ برای نحوه آموزش، استراتژی‌های یادگیری، رویکردهای یاددهی و تجربه‌های تکنولوژیکی در سطح آلفای ۰/۰۵ از مقدار جدول بزرگ‌تر است؛ که حاکی از معناداری رگرسیون

بوده و وجود رابطه بین نحوه آموزش، استراتژی‌های یادگیری، رویکردهای یاددهی و تجربه‌های تکنولوژیکی و افزایش بهره‌وری فرآیند یاددهی - یادگیری را تأیید می‌کند. با توجه به جدول ۸ مقدار ضریب تبیین برای متغیر نحوه آموزش، استراتژی‌های یادگیری، رویکردهای یاددهی و تجربه‌های تکنولوژیکی در گام چهارم به ترتیب ۰/۴۰، ۰/۳۵، ۰/۳۷ و ۰/۲۰ است؛ حاکی از رابطه نسبتاً خوب بین متغیرهای پیش بین و ملاک است. مقدار t به دست آمده (۲۳/۵۱، ۳۰/۳۱، ۲۲/۳۹ و ۱۷/۴۹) برای این متغیرها با سطح معناداری ۰/۰۰۰ بیان کننده سهم بالای نحوه آموزش، استراتژی‌های یادگیری، رویکردهای یاددهی و تجربه‌های تکنولوژیکی در پیش‌بینی بهره‌وری فرآیند یاددهی - یادگیری است.

نتیجه‌گیری

شاید مهم‌ترین دغدغه و سؤال هر معلم این است که چگونه می‌توان یادگیری مطالب درسی را مؤثرتر ساخت. آموزش به وسیله معلم انجام می‌شود، ولی در تجزیه و تحلیل نهایی، یادگیری که نتیجه آموزش است، به وسیله یادگیرنده صورت می‌پذیرد. در واقع، معلم روش یادگیری را آموزش می‌دهد، نه صرفاً موضوع درسی را. موفقیت در امر آموزش به عواملی چون معلم، وسیله آموزشی و یادگیرنده و تعامل آن‌ها با یکدیگر، معلم باید در کلاس درس جدیت داشته باشد. انتظارات خود را بیان و با دانش‌آموزان ارتباط مؤثر برقرار کند. هر معلم برای موفقیت بیشتر، بهتر است از طرح درس استفاده کند، از روش‌های گوناگون تدریس استفاده کند، انعطاف‌پذیر باشد، دانش‌آموزان را با شیوه‌های مطالعه آشنا کند، با علاقه وارد کلاس شود، شیوه تدریس خود را ارزیابی و بر مشارکت گروهی دانش‌آموزان تأکید کند [۶].

برای آزمون ارتباط استراتژی‌های یادگیری و بهره‌وری فرآیند یاددهی - یادگیری در کلاس‌های چند پایه مقطع ابتدایی، از آزمون نرمال استفاده شد، که مقدار میانگین نمونه به دست آمده از میانگین نمره در نظر گرفته شده برای جامعه بزرگ‌تر بود، و با توجه به سطح معناداری به دست آمده، فرض پژوهش مبنی بر اینکه استراتژی‌های یادگیری به نحو مطلوبی بهره‌وری فرآیند یاددهی - یادگیری را در کلاس‌های چند پایه مقطع ابتدایی افزایش می‌دهد؛ را تأیید نمود.

برای آزمون ارتباط رویکردهای یاددهی و بهره‌وری فرآیند یاددهی - یادگیری از آزمون نرمال استاندارد استفاده شد، که مقدار میانگین نمونه به دست آمده برای نمونه از میانگین در نظر گرفته شده برای جامعه بزرگ‌تر بود، و سطح معناداری به دست آمده، فرض پژوهش مبنی بر اینکه رویکردهای یاددهی به نحو مطلوبی بهره‌وری فرآیند یاددهی - یادگیری را در کلاس‌های چند پایه مقطع ابتدایی افزایش می‌دهد؛ را تأیید نمود که نتیجه کار ما با نتایج کار احمدی (۱۳۸۸) همسو می‌باشد. جهت آزمون ارتباط نحوه - ی آموزش و افزایش بهره‌وری فرآیند یاددهی - یادگیری از آزمون نرمال استاندارد استفاده شد، که مقدار میانگین نمونه به دست آمده از میانگین نمره در نظر گرفته شده برای جامعه بزرگ‌تر بود، و سطح معناداری به دست آمده، فرض پژوهش مبنی بر اینکه نحوه آموزش به نحو مطلوبی بهره‌وری فرآیند یاددهی - یادگیری را در کلاس‌های چند پایه مقطع ابتدایی افزایش می‌دهد؛ را تأیید نمود. که نتیجه این پژوهش با نتیجه کار ذاکری (۱۳۸۹) در این زمینه همسو است.

برای آزمون ارتباط تجربه‌های تکنولوژیکی و افزایش بهره‌وری فرآیند یاددهی - یادگیری از آزمون نرمال استاندارد استفاده شد، که مقدار میانگین نمونه به دست آمده از میانگین نمره در نظر گرفته شده برای جامعه کوچک‌تر بود، و سطح معناداری به دست آمده، فرض پژوهش مبنی بر اینکه تجربه‌های تکنولوژیکی به نحو مطلوبی بهره‌وری فرآیند یاددهی - یادگیری را در کلاس‌های چند پایه مقطع ابتدایی افزایش می‌دهد؛ را تأیید نمود. که نتیجه این پژوهش با نتایج کارهای مشایخی (۱۳۷۲)، یوسفی (۱۳۷۵)، همت (۱۳۷۴)، بالویی پیرنعمی (۱۳۷۷) همسو و با نتیجه کار ستاری و جعفرنژاد (۱۳۸۹) ناهمسو می‌باشد. برای تعیین سهم هر یک از متغیرهای استراتژی‌های یادگیری، رویکردهای یاددهی، نحوه آموزش و تجربه‌های تکنولوژیکی بر افزایش بهره‌وری فرآیند یاددهی - یادگیری در کلاس‌های چند پایه مقطع ابتدایی از رگرسیون گام به گام استفاده شد که رگرسیون و وجود رابطه بین نحوه آموزش، استراتژی‌های یادگیری، رویکردهای یاددهی و تجربه‌های تکنولوژیکی و افزایش بهره‌وری فرآیند یاددهی - یادگیری را تأیید کرد. و به ترتیب نحوه آموزش، استراتژی‌های یادگیری، رویکردهای یاددهی و تجربه‌های تکنولوژیکی در پیش‌بینی بهره‌وری فرآیند یاددهی - یادگیری تأثیر خود را نشان دادند.

فرآیند یاددهی - یادگیری عبارت است از فرآیندی که بین مربی و کارآموزان به منظور افزایش دانش جریان می‌یابد. کیفیت این فرآیند وضعیت مطلوب آموزش است که در پدیده یادگیری در کارآموزان اتفاق می‌افتد و مربی خود را برای رعایت شرایط اثربخش یاددهی موظف می‌داند. این فرایند با آموزش معلم آغاز و به یادگیری شاگرد منتهی می‌شود و به کمک ارزشیابی مورد بازبینی قرار می‌گیرد. آموزش و یادگیری ضمن ارتباط بسیار نزدیک با یکدیگر، دو فرآیند مستقل هستند آموزش می‌تواند به یادگیری منجر شود، ولی ضرورتاً یادگیری نتیجه آموزش نیست. به این تربیت، معلم یادگیری را تسهیل می‌کند ولی هر یادگیرنده - ای مسئول یادگیری، خود است. بنابراین می‌توان گفت، آموزش مجموعه‌ای از فعالیت‌هایی است که در پی تسهیل یادگیری هستند، ولی ممکن است یادگیری منجر نشود. هر نوع تدریس، لزوماً به یادگیری منتهی نمی‌شود. آنچه در امر آموزش برای معلم اهمیت

دارد، شناخت یادگیرنده و تحصیل یادگیری برای او است. بنا بر آنچه گفته شد، این نتیجه حاصل می‌شود که آموزش را نمی‌توان به سلیقه شخص معلم وا گذاشت.

در این پژوهش محقق تأثیر متغیرهای استراتژی‌های یادگیری، رویکردهای یاددهی، نحوه آموزش و تجربه‌های تکنولوژیکی بر افزایش بهره‌وری فرآیند یاددهی - یادگیری در کلاس‌های چند پایه مقطع ابتدایی منطقه مارگون را مورد آزمون قرار داد که با توجه به نتایج به دست آمده می‌توان چنین نتیجه‌گیری کرد که افزایش بهره‌وری فرآیند یاددهی - یادگیری در کلاس‌های چند پایه تا حدود زیادی به استراتژی‌های یادگیری، رویکردهای یاددهی و نحوه آموزش در این کلاس‌ها بستگی دارد. بنابراین معلمان این کلاس‌ها باید در امر آموزش چنین مسائلی را جدی گرفته و با دقت مورد بررسی قرار دهند تا بتوانند در افزایش بهره‌وری این کلاس‌ها موفق باشند.

منابع

۱. احمدی، فاطمه، (۱۳۸۸)، بررسی تأثیر به کارگیری نقشه‌های مفهومی به عنوان ابزاری در فرایند یاددهی - یادگیری روی پیشرفت تحصیلی و باورهای ریاضی دانش‌آموزان پایه دوم متوسطه رشته تجربی، کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت دبیر شهید رجایی.
۲. بالوئی‌پیرنعمی، علی، (۱۳۷۷)، بررسی نقش تکنولوژی آموزشی در فرایند یاددهی - یادگیری از دیدگاه دبیران دبیرستان‌های نظام جدید شهرستان سوادکوه مازندران در سال تحصیلی ۱۳۷۶-۷۷، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت معلم.
۳. بروس، جویس، مارشال ویل، (۲۰۰۴)، الگوهای تدریس (ترجمه بهرنگی محمدرضا، ۱۳۸۵)، نشر کمال.
۴. ذاکری، علیرضا؛ کردنوقایی، رسول؛ و صدرالشرفی، مسعود، (۱۳۸۹)، بررسی فرآیند یاددهی - یادگیری در آموزش فنی و حرفه‌ای، نشریه فناوری آموزش، سال ۵، جلد ۵، شماره ۱، ۱-۱۱.
۵. ستاری، صدرالدین؛ جعفرنژاد، عبدالرضا، (۱۳۸۹)، عوامل مؤثر بر کاربست وسایل کمک آموزشی در جریان یاددهی - یادگیری از دیدگاه دبیران استان مازندران، فصلنامه فن آوری اطلاعات و ارتباطات در علوم تربیتی، ۱ (۲)، ۲۰-۵.
۶. سیف، علی اکبر، (۱۳۷۶)، روان‌شناسی پرورشی (روان‌شناسی یادگیری و آموزشی) تهران، انتشارات آگاه.
۷. شریعتمداری، علی، (۱۳۷۴)، رسالت تربیتی و علمی مراکز آموزشی، چاپ اول، تهران؛ انتشارات سمت.
۸. شمس، محمد شهاب، (۱۳۸۴) فن آوری های اطلاعات و ارتباطات در عرصه آموزش معلمان، کمیسیون ملی یونسکو، تهران، انتشارات سمت.
۹. مجدفر، مرتضی، (۱۳۷۴)، تکنولوژی آموزشی (چاپ اول). تهران، انتشارات انیس.
۱۰. مشایخی، پرویز، (۱۳۷۲)، بررسی عوامل بازدارنده معلمان ابتدایی در استفاده از تکنولوژی آموزش در فرآیند یاددهی، یادگیری از دیدگاه آموزگاران در استان مازندران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد چاپ نشده، دانشگاه تربیت معلم تهران.
۱۱. معیری، محمد طاهر، (۱۳۷۹)، مسائل آموزش و پرورش، تهران، انتشارات امیر کبیر.
۱۲. همت، فرهنگ، (۱۳۷۴)، بررسی عوامل بازدارنده در استفاده بهینه مربیان کودکان استثنائی شهر اصفهان از رسانه‌های آموزشی نورتاب در فرآیند یاددهی - یادگیری، پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه علامه طباطبائی.
۱۳. یوسفی، ضرغام، (۱۳۷۵)، بررسی موانع بهره‌گیری از تکنولوژی آموزشی در فرآیند یاددهی - یادگیری از دیدگاه دبیران دبیرستانهای نظام جدید شهر شیراز در سال تحصیلی ۱۳۷۴-۷۵، کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت معلم تهران.
14. Higbee, J., Gilter, Ej., And Taylor, W., (1991). Research Teaching In Development Education. Palo Alti, Ca. Fearson Press.
15. Joyce, B., & Showers B., (1980), Lmproving In-Service Training, The Message Of Research . Educational Leadership. 37 (5) pp 379-85.
16. Joyce, B., Calhoun, T., Hopkins, D., (1999). The New Strure Of School Improvement. Bukingham, U, K Open University Press
17. Melle, Ba., (1999), Themu Tigride Classroom A Resource Handboo For Small Rural Laboratory Ois. Wmain Street Suite 500 Portland Organ 97. (۲۰۴)
18. Unesco (2008) Ict Competency Standards For Teachers Competency Standards Modul Available At: <http://www.Unesco.Org/En/Competency-Standards-Teachers>
19. Wolters, C., (1998), Self-Regulated Learning Ang Coliege, Studeols Regulation Of Motivation. Jounal Of Educational Psychology 2.224-235.

Study of Effective Factors affecting productivity increase teaching in several basic classes

Atefeh Sadat Hatf Hoseini

Abstract

In this study, researchers examined the factors affecting productivity increase teaching several classes at the elementary school district has Margoan academic year 94-93. Therefore, the variables include learning strategies, approaches to teaching, learning how to increase productivity and technological experiences teaching - learning a few basic classes in primary school, we tested the Margoan area. All members of the 83 subjects were selected. And then distribute the questionnaire, 80 questionnaires were collected necessary information about the variables. To review and analyze the data descriptive statistics (frequency, percentage) and inferential statistics (standard normal test, chi-square, regression) and 18-SPSS software was used. The results show the efficiency of communication teaching - learning process in the classroom learning a few basic strategies and approaches to teaching and learning in the classroom. Therefore, teachers should be teaching this class such issues seriously and carefully examine in order to be successful in increasing the efficiency of these classes.

Keywords: Teaching, Learning, Teaching, Teaching, Technology

دوماهنامه اقتصادی مطالعات کاربردی در

علوم مدیریت و توسعه

دوماهنامه مطالعات کاربردی در علوم مدیریت و توسعه
سال پنجم، شماره ۶ (پیاپی ۲۶)، مهر ۱۳۹۹، جلد یک
ISSN: 2538-6409

