

Investigating the Relationship between Educational Management Optimization and Employee Self-Efficacy

ARTICLE INFO

Article Type

Research Article

Authors

Somayeh Shabani¹

Mohammad Reza Shahabadi^{*2}

Maryam Golbabai³

How to cite this article

Somayeh Shabani, Mohammad Reza Shahabadi, Maryam Golbabai, Investigating the Relationship between Educational Management Optimization and Employee Self-Efficacy, *Journal of Islamic Life Style Centered on Health*. 2022;6(1):389-396.

1. PhD student, Department of Educational Sciences, South Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.

2. Assistant Professor, Department of Philosophy of Education, South Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran (corresponding author).

3. Assistant Professor, Department of Educational Sciences, South Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.

* Correspondence:

Address:

Phone:

Email: mrshahabadi@yahoo.com

Article History

Received: 2022/01/05

Accepted: 2022/05/17

ABSTRACT

Purpose: The purpose of this research was to investigate the relationship between the optimization of educational management and the self-efficacy of employees.

Materials and Methods: The method of this research is descriptive correlational and post-event. The studied community in this research included all managers and experts of the 22nd district of Tehran. The sample size was selected using Cochran's formula, 312 people were selected by the available sampling method, and Schwartz and Jerusalem (1992) general self-efficacy questionnaire was used to collect data.

Findings: The results of this research showed that the optimization of educational management has a significant positive relationship with self-efficacy ($p < 0.05$).

Conclusion: Based on the findings of the research, it can be concluded that the self-efficacy of the employees can be increased by optimizing the educational management and it is suggested to improve the self-efficacy of the employees by holding a specialized meeting with the title of training on optimizing the educational management for managers.

Keywords: Optimization, Educational Management, Self-Efficacy

بررسی رابطه بهینه سازی مدیریت آموزشی با

خودکارآمدی کارکنان

سمیه شعبانی^۱

دانشجوی دکتری، گروه علوم تربیتی، واحد تهران جنوب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

محمدرضا شاه‌آبادی^{۲*}

استادیار، گروه فلسفه تعلیم و تربیت، واحد تهران جنوب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران (نویسنده مسئول).

مریم گل بابایی^۳

استادیار، گروه علوم تربیتی، واحد تهران جنوب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

چکیده

هدف: هدف از این پژوهش بررسی رابطه بهینه سازی مدیریت آموزشی با خودکارآمدی کارکنان بود.

مواد و روش‌ها: روش این پژوهش توصیفی از نوع همبستگی و پسا رویدادی است. جامعه مورد مطالعه در این پژوهش شامل کلیه مدیران و کارشناسان شهرداری منطقه ۲۲ تهران بود. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران ۳۱۲ نفر با روش نمونه‌گیری دردسترس انتخاب گردیدند، جهت جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه خودکارآمدی عمومی شوارترز و جروسالم (۱۹۹۲) استفاده شد.

یافته‌ها: نتایج این پژوهش نشان داد که بهینه سازی مدیریت آموزشی با خودکارآمدی رابطه مثبت معناداری دارد ($p < 0.05$).

نتیجه‌گیری: براساس یافته‌های پژوهش می‌توان نتیجه گرفت که با بهینه سازی مدیریت آموزشی می‌توان خودکارآمدی کارکنان را افزایش داد و پیشنهاد می‌شود با برگزاری نشست تخصصی با عنوان آموزش بهینه سازی مدیریت آموزشی برای مدیران، خودکارآمدی کارکنان را بهبود بخشید.

واژه‌های کلیدی: بهینه سازی، مدیریت آموزشی، خودکارآمدی

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۱۰/۱۵

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۲/۲۷

*نویسنده مسئول: mrshahabadi@yahoo.com

مقدمه

بهینه سازی یکی از عواملی است که بر متغیرهای مهمی مانند تورم و رشد اقتصادی تاثیر گذار است. با توجه به رشد روزافزون جمعیت و به دنبال آن افزایش بیش از پیش تقاضا، بهبود بهینه سازی یکی از بهترین و سریعترین ابزارها برای برقراری تعادل بین عرضه و تقاضا محسوب می‌گردد. به همین دلیل بررسی میزان بهینه سازی بخش‌ها ضرورت می‌یابد. برنامه‌های تقویت کارکنان، افزایش توانایی پاسخ گویی موثر به نیازهای مشتریان و تحلیل بازار به منظور پاسخ اثرگذار به تغییرات از جمله فعالیت‌هایی هستند که در این راستا انجام می‌گیرد. به منظور رویارویی با تغییرات جدید، که در دنیای رقابت امروزی رخ می‌دهند، سازمان‌ها باید به فراتر از سازگاری با تغییرات بیاورند و به دنبال بهره‌گیری از فرصت‌های بالقوه باشند (۱). قرن بیست و یکم عصر جدیدی از انقلاب فناوری و عصره نوآوری خواهد بود و در این میان فناوری اطلاعات، به نحوی سبقت را از سایر صنایع ربوده و در واقع جلوتر از همه وارد قرن بیست و یکم شده است. همگرایی قدرتمند رایانه و فناوری‌های اطلاعات و ارتباطات موجب شکل‌گیری مدل‌های جدیدی از کسب و کار شده‌اند. با آغاز عصر فراصنعتی و ورود به قرن بیست و یکم کارکردن با داده‌ها و اطلاعات لازمه کسب موفقیت است، این امر در مورد افراد، سازمان‌ها، شرکت‌ها و کشورهای در این عصر صادق است (۲).

سازمان‌های قرن ۲۱ بیشترین تاثیر را از تحولات رخ داده در فناوری اطلاعات و سیستم‌های اطلاعاتی پذیرفته‌اند. در واقع تحولات این دوره بر چگونگی انجام کارها و وظایف سازمان، کسب اطلاعات مورد نیاز سازمان از محیط دور و نزدیک، بر پردازش اطلاعات دریافت شده‌است و نتیجه‌گیری از آن‌ها و تصمیم‌گیری‌های عملیاتی و استراتژیک تاثیر گذاشته‌است (۳).

مدیر خوب، کسی است که با استفاده صحیح، منطقی و عقلایی از منابع مادی و انسانی، سازمان را برای رسیدن به هدف خود که برآورنده یکی از نیازهای جامعه است، رهبری و هدایت کند. پس مدیران سازمان‌ها علاوه بر آگاهی کامل از علم مدیریت، اصول و تئوری‌های آن باید شرایط و ویژگی‌هایی را دارا باشند مثلاً دارای مهارت‌های فنی، انسانی و ادراکی باشد، به کار خود به عنوان مدیر آموزشی، نگرشی آگاهانه و علمی داشته باشد. مدیران آموزشی توانایی درک پیچیدگی‌های کل سازمان و تصور همه عناصر و اجزای تشکیل‌دهنده کار و فعالیت سازمانی به صورت یک کل واحد در سیستم. به عبارت دیگر، توانایی درک و تشخیص اینکه کارکردهای گوناگون سازمان به یکدیگر وابسته هستند و تغییر در هر یک از بخش‌ها، الزاماً بخش‌های دیگر را تحت تاثیر قرار می‌دهد. مدیران واجد این مهارت قادرند به دریافت اطلاعات و تحلیل مسایل سازمان پرداخته و با توجه به اهداف سازمان به تهیه طرح‌ها و ارائه راه‌حل‌ها بپردازند همچنین مدیران آموزشی در امر خودکارآمدی کارکنان نقش بسزایی دارند.

خودکارآمدی به احساس عزت نفس و ارزش خود، احساس کفایت و کارایی در برخورد با زندگی اطلاق می‌شود. باندورا آن را ادراک ما از توانایی خود در تولید و تنظیم رویدادها در زندگی ما می‌داند. رسیدن به معیارهای عملکردمان و حفظ آنها احساس خودکارآمدی

تخصیص بهینه منابع انسانی بر اساس عملکرد عملیاتی واحدهای سازمانی با استفاده از نظریه بازی فازی نشان داده اند که بازی فازی برای تخصیص ویژه منابع انسانی و وظایف، عملکرد سازمانی، مطلوب تر است و بهره وری آن بیشتر خواهد بود. همان طور که گفته شد، پژوهشهای اندکی در زمینه بررسی رابطه بهینه سازی مدیریت آموزشی با خودکارآمدی کارکنان انجام گرفته، لذا این پژوهش خلا، پژوهشی را که ایجاد شده بود، مورد هدف قرار داده است. پژوهشهای گوناگون نشان داده اند که خودکارآمدی را می توان با استفاده از راهبردهایی افزایش داد، از لحاظ نظری این پژوهش می تواند اطلاعات ارزشمندی درباره ی اثرات مستقیم و غیرمستقیم مثبت بهینه سازی مدیریت آموزشی را روی خودکارآمدی کارکنان فراهم کند. از لحاظ کاربردی نیز می توان از نتایج مطالعه در بررسی مسائل روان شناختی مرتبط با کارکنان کمک گرفت که نقش حائز اهمیتی را ایفا می کند و البته یافته های آن می تواند مسئولین و متصدیان مربوطه را در جهت رسیدن به اهداف عالی شان که همان پرورش کارکنان موفق و کارآمد است، یاری دهد.

مواد و روش ها

روش پژوهش حاضر توصیفی از نوع همبستگی می باشد. جامعه آماری شامل مدیران و کارشناسان شهرداری تهران منطقه ۲۲ می باشد. با توجه به جامعه کمی نام برده شده که در مجموع ۸۰۰ نفر به عنوان جامعه اصلی و واجد شرایط جهت سنجش و تحلیل متغیرهای تحقیق انتخاب شدند. در این پژوهش از روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای استفاده شد، به نحوی که از بین کارکنان ۲۲ منطقه شهرداری تهران با استفاده از فرمول کوکران ۳۱۲ نفر انتخاب شدند. در نمونه گیری تصادفی طبقه ای، واحدهای جامعه مورد مطالعه در طبقه هایی که از نظر صفت متغیر همگن تر هستند، گروه بندی شدند. به این ترتیب تغییرات در درون گروه ها حداقل می شود. معمولاً برای طبقه بندی واحدهای جامعه، متغیری به عنوان ملاک در نظر گرفته می شود که با صفت متغیر مورد مطالعه بستگی داشته باشد. در پژوهش حاضر از پرسشنامه خودکارآمدی عمومی شوارترز و جروسالم (۱۹۹۲) استفاده شد: این پرسشنامه دارای ۱۰ سوال چهار گزینه ای می باشد و ۳ خرده مقیاس (حرفه و تجربه، اعتماد به نفس و تلاش و علاقه و عملکرد) به شرح زیر اندازه گیری می شود:

شاخص ها و متغیرها	گویه ها	تعداد گویه
حرفه و تجربه	۱-۴	۴
اعتماد به نفس و تلاش	۵-۷	۳
علاقه و عملکرد	۸-۱۰	۳
تعداد کل گویه ها: ۱۰ گویه		

در مجموع بیانگر سازگاری موفقیت آمیز فرد با یک موقعیت مشکل زا می باشد. در مقابل هر عبارت، چهار گزینه «کاملاً مخالف

ما را افزایش می دهد. ناتوانی در رسیدن و حفظ این معیارها احساس خودکارآمدی ما را کاهش می دهد. وی در نوشته ای تحت عنوان «به سوی یکپارچه کردن تئوریهای تغییرات رفتار»، به این موضوع اشاره رد (۴). خودکارآمدی یعنی قضاوتهای افراد در مورد تواناییهای خود که این باورهای افراد نسبت به توانایی هایشان روی تلاش و پشتکار آنها اثر می گذارد. این افراد همچنین رویکردشان به موقعیت های پر استرس با اطمینان عمل کردن است و آنها قادر خواهند بود استرس ها را قبل از شروع عملکردشان مهار کنند. خودکارآمدی یکی از حیطه های اساسی مورد توجه روانشناسان تربیتی و دیگر محققان سازمان ها است. نفوذ تاثیرات محیطی بر انگیزه، عاطفه و عمل انسان از طریق (خود) عمل می کند. در این میان باور افراد در مورد توانایی هایشان برای اعمال کنترل بر سطح کارکرد زندگی شان بسیار مهم است. بر حسب نظر بندورا وقتی ما باور داشته باشیم توانایی پیشرفت و کسب موفقیت را دارا هستیم به خودکارآمدی دست یافته ایم. باورهای خودکارآمدی، باورهایی هستند درباره شایستگی های ادراک شده خودمان و اینکه باور داریم می توانیم کاری را به خوبی یا حداقل بطور مناسب و کافی انجام دهیم. باورهای خودکارآمدی ادراک شده اثراتش را از طریق چهار فرایند اصلی اعمال می کند که عبارتند از: فرایندهای شناختی، انگیزشی، عاطفی و انتخابی (۵). احساس خودکارآمدی به باورهای شخص در ارتباط با تواناییش در انجام امور دلالت می کند. از منابع مختلف از جمله توفیقهها و شکستهای خودفرد، مشاهده موفقیت یا شکست دیگران که شبیه او هستند، و ترغیب کلامی سرچشمه می گیرد. ترغیب کلامی ممکن است موقتا^۱ فرد را قانع کند و یا از آن اجتناب نماید. اما در تحلیل نهایی تجربه مستقیم فرد با موفقیت یا شکست است که احساس خودکارآمدی او را قویا^۱ تحت تاثیر قرار می دهد، اشخاصی که دارای خودکارآمدی سطح بالایی هستند بیشتر تلاش می کنند بیشتر موفق می شوند و از کسانی که ادراک خود کارآمدی آنها پایین تر است پشتکار بیشتری از خود نشان می دهند، و ترس کمتری را تجربه می کنند. به نظر باندورا افراد با خودکارآمدی سطح بالا بر روی امور کنترل بیشتری دارند و عدم اطمینان کمتری تجربه می کنند. از آنجا که افراد از رویدادهایی که بر آنها کنترل ندارند می ترسند و در نتیجه از آنها نامطمئن هستند، افرادی که خودکارآمدی بالایی دارند کمتر می ترسند (۶). زبردی آشتی، در پژوهشی با عنوان «اثر بخشی الگوی مدیریت آموزشی در عملکرد شغلی و خودکارآمدی نشان داد که استفاده از الگوی مدیریت آموزشی هم بر عملکرد شغلی و هم بر خودکارآمدی تأثیر مثبت دارد. سبحانی^۱ مدل کاپ داگلاس را به منظور بررسی تاثیرات سرمایه گذاری در فناوری اطلاعات بر بهینه سازی در شرکت های ارتباط از راه دور مورد مطالعه قرار داد. نتایج نشان داد که سرمایه گذاری در فناوری اطلاعات با بازه شرکت های ارتباطات از راه دور در ارتباط است. علاوه بر این تجزیه و تحلیل بهینه سازی نشان می دهد که همبستگی مثبتی بین فناوری اطلاعات، بهینه سازی عوامل تولید و بهینه سازی نیروی کار وجود دارد. خانی زاد و همکاران (۲۰۱۸). در پژوهشی با عنوان بررسی

^۱ Sobhani

بود و همین طور پایایی ترکیبی همه مؤلفه‌ها بزرگ‌تر از میانگین واریانس استخراج شده آن بود؛ لذا می‌توان گفت که روایی همگرایی سازه‌های الگو تأیید می‌شوند. در بررسی روایی و اگر این نیز از آزمون فورنل و لارکر را در سطح متغیرهای پنهان و آزمون بار عرضی^۲ استفاده شد. در آزمون فورنل و لارکر یافته‌ها نشان داد، جذر میانگین واریانس استخراج شده هر متغیر پنهان بیشتر از حداکثر همبستگی آن متغیر با دیگر متغیرهای پنهان مدل بود؛ هم‌چنین نتایج آزمون بار عرضی نشان داد، بارهای عاملی هر کدام از متغیرهای پژوهش بیشتر از بارهای عاملی مشاهده پذیره‌ای دیگر مدل‌های اندازه‌گیری موجود در مدل بود و از طرف دیگر بار عاملی هر متغیر مشاهده‌پذیر بر روی متغیر پنهان متناظرش حداقل ۰٫۱ بیشتر از بارهای عاملی همان متغیر مشاهده‌پذیر بر متغیرهای پنهان دیگر بود (در فصل چهار به‌طور کامل قابل مشاهده است)؛ بنابراین نتایج این دو آزمون بیانگر روایی و اگر بود.

متغیر	AVE	MSV	ASV	۱	۲	۳
۱. بهینه سازی مدیریت آموزشی	۰/۷۳	۰/۴۲	۰/۳۹	۰/۷۸	—	—
۲. خودکارآمدی	۰/۶۹	۰/۵۵	۰/۲۴	۰/۵۴	۰/۸۲	—

پژوهش بالای ۰/۷ به دست آمد که نشان‌دهنده پایا بودن ابزار اندازه‌گیری بود. ضرایب پایایی و روایی ذکر شده برای پرسشنامه بهینه سازی مدیریت آموزشی و خودکارآمدی در جدول زیر قابل مشاهده است.

اطلاعات پرسشنامه و محاسبه روایی و پایایی ابزار

متغیر	آلفای کرونباخ	CR
۱. بهینه سازی مدیریت آموزشی	۰/۷۹۹	۰/۸۷۱
۲. خودکارآمدی	۰/۸۴۱	۰/۸۵۱

من «کمی شبیه من»، «خیلی شبیه من» و «کاملاً شبیه من» قرار دارد که به هر کدام از این گزینه‌ها به ترتیب نمرات ۱ تا ۴ تعلق می‌گیرد. در تحقیق سلیمانی ضریب آلفای کرونباخ این مقیاس برابر با ۰/۸۳ گزارش شده است. پایایی ابزار: قابلیت اعتماد یا پایایی یک ابزار عبارت است از درجه ثبات آن در اندازه‌گیری هر آنچه اندازه می‌گیرد یعنی اینکه ابزار اندازه‌گیری در شرایط یکسان تا چه اندازه نتایج یکسانی به دست می‌دهد (۷). در پژوهش (۸) پایایی پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ بالای ۰/۷۰ به دست آمده است. در پژوهش حاضر با استفاده روش آلفای کرونباخ ۰/۹۲ بدست آمد. روایی سازه: در مورد روایی سازه نیز از دو نوع روایی همگرا و واگرا استفاده شد. در بررسی روایی همگرا یافته‌ها نشان داد ضرایب معناداری تمام بارهای عاملی بزرگ‌تر از ۰/۵۸ بود (آماره تی) یعنی تمامی بارهای عاملی با اطمینان ۹۹ درصد معنادار بود؛ مقادیر تمام بارهای عاملی نیز بالای ۰٫۵ بود (رابطه متغیر آشکار و پنهان)؛ میانگین واریانس استخراج شده^۱ (AVE) همه مؤلفه‌ها بالای ۰٫۵

روایی همگرا مورد تأیید است؛ $AVE > 0.5$ و همین‌طور روایی واگرا نیز مورد تأیید است زیرا $MSV < AVE$ و $ASV < AVE$.

پایایی: در این پژوهش پایایی از طریق ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی^۵ محاسبه می‌شود. مقادیر این دو ضریب برای همه سازه‌های

با توجه به جدول فوق می‌توان گفت: پایایی ابعاد مورد تأیید است زیرا آلفای کرونباخ و ضریب پایایی ترکیبی بالای ۰٫۷ است و هم‌چنین $AVE > 0.5$ است. به منظور تجزیه و تحلیل در پژوهش حاضر از آمار توصیفی (میانگین، انحراف معیار) و آمار استنباطی (تحلیل رگرسیون) استفاده شد.

جدول ۱: شاخص‌های آماری خرده مقیاس‌های خودکارآمدی

متغیر	خرده مقیاس	میانگین	انحراف معیار
خودکارآمدی	حرفه و تجربه	۱۵/۴	۱/۸
	اعتماد به نفس و تلاش	۱۱/۷	۱/۳
	علاقه و عملکرد	۱۲/۲	۱/۲
نمره کلی	خودکارآمدی	۳۹/۴	۳/۶

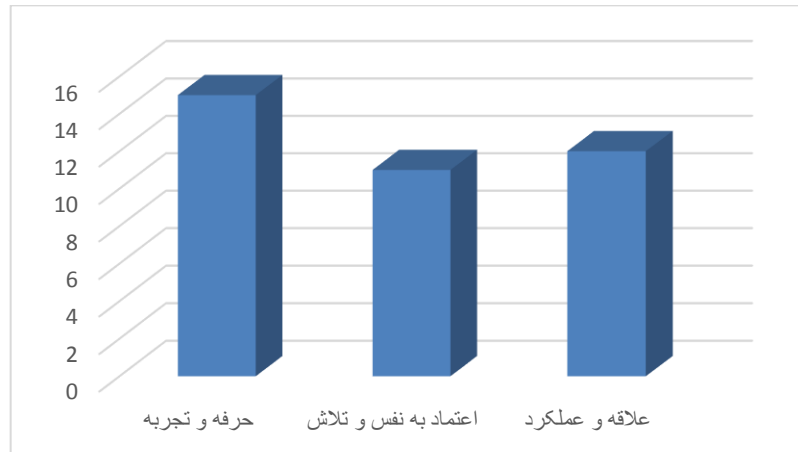
4 Average Shared Squared Variance (ASV)

5 Composite Reliability (CR)

1 Average Variance Extracted

2 Cross Loadings

3 Maximum Shared Squared Variance (MSV)



شکل ۱: نمودار ستونی خرده مقیاس‌های خودکارآمدی

منظور از محدود نشده، این است که نباید هیچ محدودیتی روی تغییرپذیری متغیر ملاک وجود داشته باشد. (این مفروضه برقرار است)

۲- عدم هم خطی چندگانه:

متغیرهای پیش‌بین نباید همبستگی بسیار بالایی با همدیگر داشته باشند. نتایج رعایت این مفروضه را نشان داده است.

۳- همگنی پراکنش:

واریانس باقیمانده در همه سطوح متغیر(های) پیش‌بین ثابت است. (این مفروضه برقرار است).

۴- خطی بودن رابطه: این مفروضه نیز برقرار است.

۵- نرمال بودن توزیع خطاها: آزمون نرمال بودن توزیع داده‌ها نتیجه آزمون کولموگروف اسمیرنف در جدول ۲ آمده است.

نتایج جدول و نمودار بالا حاکی از آن است که میانگین حرفه و تجربه ۱۵/۴ و اعتماد به نفس و تلاش ۱۱/۷ و علاقه و عملکرد ۱۲/۲ و میانگین کلی خودکارآمدی هم ۳۹/۴ حاصل شده است.

تجزیه و تحلیل استنباطی داده‌ها

رابطه الگوی بهینه سازی مدیریت آموزشی با خودکارآمدی کارکنان چیست؟

قبل از تجزیه و تحلیل این سوال، مفروضه‌های اصلی تحلیل رگرسیون یادآوری و گزارش می‌شوند.

۱- کمی یا طبقه ای بودن نوع متغیرها:

تمام متغیرهای پیش‌بین باید کمی یا طبقه‌ای باشند؛ متغیر ملاک یا پیامد نیز باید کمی، پیوسته و محدود نشده باشد. منظور از کمی بودن این است که متغیر باید در سطح فاصله‌ای اندازه‌گیری شده باشد،

جدول ۲: وضعیت نرمال بودن داده‌ها با بهره‌گیری از آزمون کولموگروف اسمیرنف (k-S)

متغیر	شاخص	مقدار Z	p
حرفه و تجربه		۱/۰۴	۰/۱۱
اعتماد به نفس و تلاش		۰/۹۲	۰/۳۹
علاقه و عملکرد		۰/۸۸	۰/۳۳

می‌توان برای تحلیل سوال از آزمون پارامتریک (تحلیل رگرسیون تک متغیری) استفاده کرد.

با توجه به جدول ۲، سطح معناداری خرده مقیاسها از ۰/۰۵ بزرگتر است ($p > 0.05$) و این موضوع نرمال بودن داده‌های پرسشنامه خودکارآمدی را نشان می‌دهد. بنابراین براساس نتایج آزمون کولموگروف اسمیرنف فرض بر نرمال بودن داده‌ها تأیید می‌شود و

جدول ۳: شاخص‌ها و آماره‌های تحلیل رگرسیون

ضریب همبستگی R	مجذور ضریب همبستگی R ²	ضریب تعدیل شده	اشتباه معیار برآورد
۰/۳۷۵	۰/۱۴۰	۰/۱۳۸	۰/۶۲

نتیجه نشان می‌دهد که بهینه سازی مدیریت آموزشی با خودکارآمدی دارای ۰/۳۷۵ درصد ضریب همبستگی است و ۱۴ درصد از واریانس خودکارآمدی افراد راتبیین می‌کند.

جدول ۴: آزمون تحلیل واریانس رگرسیون

منبع تغییر	مجموع مجذور	درجه آزادی	میانگین مجذورات	میزان F	سطح معنی داری Sig.
اثر رگرسیون	۱۹/	۱	۱۹/۱		
اثر باقیمانده	۱۱۷/۰۰۲	۲۹۸	۰/۳۹۳	۴۸/۶	۰/۰۰۱
جمع	۱۳۶/۱	۲۹۹			

در اطلاعات جدول ۴ به تحلیل واریانس مشاهده شده (f=۴۸/۶) و ۲۹۸ (df) بهینه سازی مدیریت آموزشی با خودکارآمدی افراد معنادار است. (p < ۰/۰۵) به این ترتیب گویایی جدول نمایانگر این

جدول ۵: متغیرهایی که وارد رگرسیون شده اند

شاخص‌ها	ضریب تفکیک B	خطای معیار	ضریب معیار تفکیک رگرسیون Beta	نسبت t	سطح معناداری
مقدار ثابت	۲/۲۵	۰/۲۳۳		۹/۶	۰/۰۰۱
بهینه سازی مدیریت آموزشی	۰/۳۹۳	۰/۰۵۶	۰/۳۷۵	۶/۹	۰/۰۰۱

صورت می‌گیرد. با توجه به اینکه ما انسان‌ها از تاثیرات و عوارض ضعیف کننده استرس در امان نیستیم لذا جهت بهره‌وری و عملکرد مثبت کارکنان در سازمان که مستلزم کاهش عوامل خطر آفرین مثل استرس وجود دارد می‌باشد، بایستی در جهت بهینه‌سازی و ارتقای بهداشت روانی محیط کار به عنوان مهمترین ابعاد توسعه منابع انسانی هرگونه اقدام لازم را انجام داده تا ضمن تبدیل شدن محیط کار به عنوان یک فضای آرام و قابل قبول زمینه را جهت رشد و شکوفایی و عملکرد مثبت کارکنان فراهم آوریم. بهبود عملکرد متاثر از رضایتمندی و انگیزش کارکنان است، در حالی که بر اساس تئوری انگیزش - بهداشت، حقوق و دستمزد نقش یک عامل بهداشتی دارد که از نارضایتی جلوگیری می‌کند و در عمل نیز مشاهده می‌کنیم که معمولا مدیران سازمان‌ها به منظور پیشگیری از نارضایتی‌ها و اعتراضات و در جهت تامین مالی کارکنان خویش اقدام به افزایش دستمزدها و یا اعطای پاداش‌های مالی می‌نمایند. معمولا، کارکنان سازمان‌ها، افزایش‌هایی را که در زمینه حقوق دریافت می‌کنند، حق مسلم و قانونی خود می‌دانند و از آن‌جا که این افزایش‌ها (مانند: پاداش عیدی پایان سال، افزایش سنواتی، افزایش ضریب حقوق سالانه، ارتقاء گروه یا پایه حقوقی و ...) تقریبا بدون توجه به کیفیت کار و عملکرد و به صورت یکسان به همه اعضای یک سازمان تعلق می‌گیرد، نمی‌تواند در ایجاد انگیزه انجام کار بهتر موثر باشد. و به همین دلیل

ارقام مندرج در ترزهای جدول ۵ نشان داده است بهینه سازی مدیریت آموزشی با خودکارآمدی رابطه مثبت معناداری دارد و اثر بهینه سازی مدیریت آموزشی بر خودکارآمدی افزایشی است (p < ۰/۰۵). به معنای دیگر هرچه بهینه سازی مدیریت آموزشی افزایش یابد، خودکارآمدی افراد هم افزایش می‌یابد. معادله رگرسیونی حاصل از مطالعه فوق بدین قرار است.

$$Y = ABX1$$

خودکارآمدی کارکنان = ۲/۲۵۴ * (بهینه سازی مدیریت آموزشی) + ۰/۳۹۳

نتیجه گیری

میتوان نتیجه گرفت که توجه به عوامل انگیزشی کارکنان و نیازهای آنها و توجه به تفاوت‌های فردی هر یک از کارکنان یکی از مهم‌ترین عواملی است که در بهره‌وری نیروی انسانی می‌تواند به آن دست یافت و یکی از شرایط مهم و اساسی برای رسیدن به هدف در هر کاری برانگیختن و ایجاد انگیزه در افرادی است که آن کار را انجام می‌دهند. عوامل متعددی در انگیزه کاری پایین در سازمانها وجود دارند و به همین دلیل مدیریت آموزشی بدنبال راهها و تکنیک‌هایی باید باشد که بتواند انگیزه‌های کارکنان خود را افزایش دهد که همین امر باعث افزایش خودکارآمدی کارکنان هم می‌شود. این کار با پرداختهای تشویقی قدردانی کتبی و یا گردش شغلی

مشارکت نویسندگان

مقاله حاضر برگرفته از رساله دکتری نویسنده اول بود که توسط معاونت پژوهشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران جنوب به تصویب رسیده بود؛ در تدوین این مقاله همه نویسندگان در طراحی، روش شناسی، مفهوم سازی، گردآوری و تحلیل داده‌ها، پیش نویس، ویراستاری و نهایی سازی نقش یکسانی داشتند.

تعارض منافع

بنا بر اظهار نویسندگان، این مقاله حامی مالی و تعارض منافع ندارد.

References

1. Iranzadeh, S. (2016), *Quality and Productivity*, Tabriz Islamic Azad University Publications.
2. Taleghani, G. R., Ghaffari, A., Rahmani, A. (2016). *Strategic Management*, Azarin Mehr Publications, third edition.
3. Elwani, S. M. (2016). *General Management*, Tehran: Nei Publishing.
4. Pajares, F., & Schunk, D.H. (2001). *Self-beliefs and school success: self-efficacy, self-concept, and school achievement*, Riding and perception, PP: 239-266.
5. Bandura A. (2002). *Social foundations of thought and action: a social cognitive theory*. Prentice Hall, Englewood Cliffs.
6. Baezt, S; Aflaki, H. (2015). *The relationship between knowledge management and employees' self-efficacy and creativity*. Journal of New Approaches in Educational Management, 169-184.
7. Sarmad, Z; Hijazi, A. and Bazgan, A. (1390). *Research methods in behavioral sciences*, Tehran: Age Publications.
8. Behdani, M. (2015). *Investigating the effect of professional development and self-efficacy on the improvement of the audit quality of the auditors of Golestan Accounts Court*, master's thesis, Islamic Azad University, Aliabad Katul branch.
9. Sarbland, Kh. (2016). *Presenting the optimization model of human resource empowerment strategies in the Social Security Organization of East Azerbaijan*

پس از گذشت سال‌ها از اجرای این گونه برنامه‌ها تا کنون نتوانسته ایم بهبودی در ارتباط با بازدی، کارایی، اثربخشی و بهره‌وری سازمان‌ها شاهد باشیم. لذا پیشنهاد می‌گردد؛ دادن هر گونه پاداش مالی یا اعمال افزایش در حقوق و دستمزد افراد مبتنی بر نتایج ارزیابی عملکرد افراد و حصول رفتارهای مورد انتظار در طول یک دوره‌ی زمانی معین (ترجیحاً بلند مدت) باشد. و از طرح‌هایی نظیر " طرح کارانه " استفاده شود. ناگفته نماند که هرزبرگ این نکته را نیز تذکر داده‌اند که، « حقوق و دستمزد عمدتاً نقش یک عامل بهداشتی دارد ولی ویژگی یک عامل انگیزشی را نیز نشان می‌دهد. نتیجه‌ی به دست آمده در ارتباط با این سؤال پژوهش، با پژوهش مهرزاد سرفرازی، م؛ معمازاده طهران، غ؛ الوانی، م. و افشار کاظمی، م. (۳)، سربلند (۹)، باعزت و همکاران (۶)، اسدیان (۱۰)، سرفرازی و معمازاده (۱۱)، فریدمن و همکاران (۱۲)، خانی زاده (۱۳)، نیومن و همکاران (۱۴)، سید و همکاران (۱۵)، ساکا و همکاران (۱۶)، ژانگ (۱۷) همسو بود. هیچ پیشینه‌ی پژوهشی یافت نشد که با نتایج حاصله در مورد سؤال چهارم این پژوهش، همسو نباشد. در تبیین یافته‌های پژوهش حاضر می‌توان گفت الگوی بهینه‌سازی مدیریت آموزشی با خودکارآمدی کارکنان رابطه دارد و تحت تأثیر قرار می‌دهد. همچنین بهینه‌سازی مدیریت آموزشی، فرد را قادر می‌سازد تا دانش، ارزش‌ها و نگرش‌ها را به توانایی‌های بالفعل تبدیل کند مثل اینکه چه کاری باید بکند و چگونه آن را انجام دهد. نتیجه‌ی به دست آمده در پژوهش حاضر در مورد سؤال چهارم تأیید گردیده است و با نتیجه‌ی پژوهش‌های بسیاری در این زمینه همسو می‌باشد. علت این امر آن است که کارکنان به طور کلی در خودکارآمدی خود با مشکل مواجه هستند؛ اما اگر برای بهبود خودکارآمدی آن‌ها از روش‌ها و نظریه‌های مناسبی که مورد علاقه‌ی آن‌ها می‌باشد استفاده گردد، خودکارآمدی آن‌ها بهبود می‌یابد. در نتیجه‌ی تأیید سؤال چهارم در این پژوهش نیز می‌توان گفت که آموزش ارائه شده در الگوی بهینه‌سازی مدیریت آموزشی برای کارکنان، از نظر افزایش میزان خودکارآمدی این کارکنان، دارای اعتبار بیرونی می‌باشد. در انتها پیشنهاد می‌شود: با توجه به اینکه بهینه‌سازی مدیریت آموزشی می‌تواند اثر مثبتی بر خودکارآمدی کارکنان داشته باشد لذا به متولیان امر توصیه می‌شود از دانش، توان و تجربه روانشناسان خبره دانشگاهی در شناساندن و معرفی دقیق و مستمر بهینه‌سازی مدیریت آموزشی به کارکنان بهره‌بردار نمایند تا شاهد اثرات سودمند آن در ادارات باشیم.

موازین اخلاقی

ملاحظات اخلاقی در پژوهش با جلب رضایت آگاهانه شرکت کنندگان رعایت شده است؛ همچنین به افراد درباره محرمانه بودن نتایج اطمینان داده شد.

سپاسگزاری

از همه شرکت کنندگان در پژوهش و همه کسانی که در اجرای این پژوهش همکاری داشتند؛ تشکر و قدردانی می‌شود.

17. Zhang, L. (2017). An Inverse Optimization Model for Human Resource Allocation Problem Considering Competency Disadvantage Structure. *Proceedings of Computer Science* 112 (2017) 1611–1622.
10. Asadian, S; Ghasemzadeh, A. and Qolizadeh, H. (2016). The role of ethics and professional qualifications on teachers' self-efficacy beliefs, *Ethics in Science and Technology Quarterly* 12 (3).
11. Mehrzad Sarfarazi, M.; Moamazadeh, Tehran, Iran; Elwani, M. and Afshar Kazemi, M. (2018). Presentation of the optimization model for the deployment of human resources electronic management, 2018, *Police Management Research Quarterly*, Year 14, Number 1 (Spring 2018).
12. Firidman, D. M, (2002), "Empowerment Evaluation: Building Communities of Practice and a Culture of Learning", *American Journal of Community Psychology*, Vol. 30, No. 1
13. Khanizad, R & Montazer, G. (2018). Optimal allocation of human resources based on operational performance of organizational units using fuzzy game theory, *Cogent Engineering* (2018), 5: 1466382.
<https://doi.org/10.1080/23311916.2018.1466382>
14. Newman, A., Herman H.M. Schwarz, G & Nielsena, I. (2018). The effects of employees' creative self-efficacy on innovative behavior: The role of entrepreneurial leadership. *Journal of Business Research* 89 (2018) 1–9
15. Seied Mousavi, H., Yarmohamadi Monfared, S & Heidary, A. (2011). Investigating The Relationship Between Life Quality And Productivity In Physical Education Office Employees In Zanjan Province. Available online at www.sciencedirect.com
16. Zeki Saka, A. Arzu. Saka. (2015). Student teachers, Views about the effects of school practice on the development of their professional skills. *Procedia School and Behavioral Sciences*.