

The Impact of Self-Leadership on the Future of Human Resource Management with Regard to the Mediating Role of Work Participation of Young Teachers in Sistan and Baluchistan Province

ARTICLE INFO

Article Type
Research Article

Authors

Javad Rahdarpour^{1*}
Hamid Okati²
Morteza Miri³

How to cite this article

Javad Rahdarpour, Hamid Okati, Morteza Miri, The Impact of Self-Leadership on the Future of Human Resource Management with Regard to the Mediating Role of Work Participation of Young Teachers in Sistan and Baluchistan Province, *Journal of Islamic Life Style Centeredon Health*, 2022:6(3): 583-592.

1. Assistant Professor, Department of Management, Zabul Branch, Islamic Azad University, Zabul, Iran (Corresponding Author).
2. Assistant Professor, Department of Management, Zabul Branch, Islamic Azad University, Zabul, Iran.
3. M.A, Department of Management, Zabul Branch, Islamic Azad University, Zabul, Iran.

* Correspondence:
Address:
Phone:
Email: jrahdarpour@yahoo.com

Article History

Received: 2022/07/15
Accepted: 2022/10/17

ABSTRACT

Purpose: The present study was conducted with the aim of investigating the impact of self-leadership on the future of human resource management, considering the mediating role of work participation of young teachers in Sistan and Baluchistan province.

Materials and Methods: In terms of practical purpose, the present study was a field data collection method, and in terms of descriptive implementation method, the statistical population was 440 young teachers of Sistan and Baluchistan province, who were using the Cochran formula and method Multistage cluster random sampling, 205 people were selected as the sample size. Library and field data collection methods and tools for measuring written documents and two questionnaires including self-leadership questionnaire, Hoffman and Wenk's self-leadership questionnaire (2002), Shai et al.'s human resource development questionnaire (2004) and Lodal and Kenger's work participation questionnaire (1965). used. The validity of the tool was measured through face, content and construct validity, and reliability was measured through Cronbach's alpha and composite reliability. Structural equation modeling method was used for data analysis using SPSS-v23 and Smart PIs-v3 software.

Findings: The results showed that self-leadership has a significant impact on the future of human resource management due to the mediating role of work participation among teachers.

Conclusion: The characteristic of self-leadership among young teachers can open a clear path in the future direction of human resource management in education. On the other hand, self-leadership in young teachers brings other positive consequences, including work participation.

Keywords: Self-Leadership, Human Resource Management, Work Participation, Teachers

تاثیر خود رهبری بر آینده مدیریت منابع انسانی با توجه به نقش میانجی مشارکت کاری معلمان جوان

استان سیستان و بلوچستان

جواد راهدارپور^{۱*}

استادیار، گروه مدیریت، واحد زابل، دانشگاه آزاد اسلامی، زابل، ایران (نویسنده مسئول).

حمید اکاتی^۲

استادیار، گروه مدیریت، واحد زابل، دانشگاه آزاد اسلامی، زابل، ایران.

مرتضی میری^۳

کارشناسی ارشد، گروه مدیریت، واحد زابل، دانشگاه آزاد اسلامی، زابل، ایران.

چکیده

هدف: پژوهش حاضر با هدف بررسی تاثیر خود رهبری بر آینده مدیریت منابع انسانی با توجه به نقش میانجی مشارکت کاری معلمان جوان استان سیستان و بلوچستان انجام پذیرفت.

مواد و روش ها: پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی، روش گردآوری داده ها میدانی و از نظر روش اجرا توصیفی از نوع همبستگی بود، جامعه آماری معلمان جوان استان سیستان و بلوچستان به تعداد ۴۴۰ نفر بودند، که با استفاده از فرمول کوکران و روش نمونه گیری تصادفی خوشه ای چندمرحله‌ای، ۲۰۵ نفر به عنوان حجم نمونه انتخاب شدند. روش گردآوری داده‌ها کتابخانه ای و میدانی و ابزارهای اندازه گیری اسناد مکتوب و دو پرسشنامه شامل پرسشنامه خودرهبری، پرسشنامه خود رهبری هافمن و ونک (۲۰۰۲)، پرسشنامه توسعه منابع انسانی شای و همکاران (۲۰۰۴) و پرسشنامه مشارکت کاری لودال و کنجر (۱۹۶۵)، استفاده شد. روایی ابزار از طریق روایی صوری، محتوا و سازه مورد سنجش قرار گرفت و پایایی هم از طریق آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی مورد سنجش قرار گرفت. برای تجزیه و تحلیل داده ها از روش مدلسازی معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS-v23، و-Smart Pls-73 بهره گرفته شد.

یافته ها: نتایج نشان داد، که خود رهبری بر آینده مدیریت منابع انسانی با توجه به نقش میانجی مشارکت کاری در میان معلمان تاثیر معناداری دارند.

نتیجه گیری: ویژگی خودرهبری در بین معلمان جوان می تواند مسیری روشن در جهت آینده مدیریت منابع انسانی در آموزش و پرورش باز کند. از طرف دیگر، خود رهبری در معلمان جوان پیامدهای مثبت دیگری از جمله مشارکت کاری را به همراه دارد.

واژگان کلیدی: خود رهبری، مدیریت منابع انسانی، مشارکت کاری، معلمان.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۴/۲۴

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۷/۲۵

* نویسنده مسئول: jrahdarkpour@yahoo.com

مقدمه

نیروی انسانی به عنوان مهم‌ترین، گران‌ترین و با ارزش‌ترین سرمایه و منبع سازمانی محسوب می‌شود و تنها عنصر ذی شعوری است که به عنوان هماهنگ کننده سایر عوامل سازمانی، نقش اصلی را در میان کلیه عوامل دارد. می‌توان به سادگی بیان نمود که بدون افراد کارآمد، دستیابی به اهداف سازمانی غیرممکن است. از این رو منابع انسانی توسعه یافته نقش اساسی در رشد، پویایی و بالندگی با شکست و نابودی سازمان دارند (۱) و به تبع آن مدیریت منابع انسانی در سازمان‌ها چارچوب زیربنایی مدیریت سازمان را تشکیل می‌دهد و هر گونه پیشرفت و کارایی قابل قبولی در سازمان‌ها فقط زمانی که منابع انسانی توسعه می‌یابند، نمود یافته، سازمان‌ها را در پذیرش بیشتر تغییرات محیطی دینامیک می‌سازد و عملکرد سازمانی را از لحاظ آماری به سطح بسیار بالایی ارتقا می‌دهد (۲).

امروزه منابع انسانی، سرمایه اصلی سازمان محسوب می‌شوند. آرتور^۱ از طریق تجزیه و تحلیل چندگانه نشان داد که فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی به طور قابل ملاحظه‌ای بر روی عملکرد کارکنان تاثیر دارد. تپسترا^۲ به این نتیجه رسید که سازمان‌های بزرگ آمریکایی که از راهبردهای مدیریت منابع انسانی خاصی استفاده می‌کنند، به طور قابل ملاحظه‌ای سود سالانه و بهره‌وری بالاتری را در مقایسه با سازمان‌هایی که از این راهبردها استفاده نمی‌کنند، به دست می‌آورند (۳).

مورد چالش برانگیز، نیاز آینده مدیریت منابع انسانی است. لازم به ذکر است که سازمان‌های آینده با وجود داشتن نیروی انسانی شایسته و لایق نیازمند توانمندی لازم در استفاده از این منابع خواهند بود. در حقیقت با اتکا بر عملکرد کارکنان و مدیریت منابع انسانی در آینده و ارائه روش‌های علمی و کاربردی، در سازمانها مان سازمان آموزش و پرورش می‌تواند به دنبال افزایش کارآمدی و اثربخشی خود باشد. پرداختن به آینده مدیریت منابع انسانی در آموزش و پرورش به عنوان یکی از مهم‌ترین مؤلفه‌های اثرگذار بر عملکرد معلمان و مدیران خواهد بود (۴). در واقع، آموزش و پرورش می‌تواند از وظایف استراتژیک مدیریت منابع انسانی از قبیل کارمندیابی، مدیریت استعداد، چابکی، توانمندسازی، آموزش و توسعه، مشارکت، ارزیابی عملکرد و پاداش به منظور بهبود عملکرد مؤثر معلمان در آینده آموزش کشور استفاده نماید. اما در این بین تنها سازمان آموزش و پرورش نیست که با برنامه ریزیهای مدون، آینده مدیریت منابع انسانی را تحت تاثیر قرار می‌دهد بلکه برخی ویژگیهای فردی معلمان نیز این موضوع را رقم می‌زند. خودرهبری یکی از این عوامل است. امروزه، انسانها با محیط پیچیده و بسیار متلاطمی روبه‌رو هستند. در چنین شرایطی افراد بیش از پیش به

² Tepstera

¹ Arthur

این سوال پاسخ دهد که خود رهبری بر آینده مدیریت منابع انسانی با توجه به نقش میانجی مشارکت کاری معلمان جوان استان سیستان و بلوچستان چه تأثیری دارد؟

مبانی نظری پژوهش

خودرهبری در معلمان

خود رهبری معلم شامل مجموعه ای از راهبردهای شناختی و رفتاری فردی است که وقتیکه با همدیگر به کنش و واکنش می پردازند خود جهت گیری و خود انگیزی مورد نیاز برای انجام وظایف محوله را کسب می کنند. خود رهبری می تواند شیوه های کارآمدتری را برای انجام بهتر وظایف فراهم کند، همچنین معلمان را با مجموعه ای از ابزار (مثل هدف گذاری، گفتار مثبت و تجسم) مجهز کند که بتواند از آنها برای بهبود کارایی و عملکرد فردی استفاده کنند. مشاهده کردند که معلمان اغلب با تعیین اهداف غیرواقعی، خود را بیش از حد درگیر الگوهای تفرک ناسالم و غیر کارآمد میکنند. در اینگونه موارد استفاده از راهبرد خود رهبری میتواند تأثیر مثبتی را بر روی درک درستی عمل معلم داشته باشد. از طرف دیگر خود رهبری به عنوان یک مفهوم هنجاری مورد ملاحظه قرار گرفته است، اما مفهومی متفاوت از نظریه های خودتنظیمی، شناخت اجتماعی، خودکنترلی و انگیزش درونی است. خود رهبری کمک می کند تا به این درک برسیم که چرا و چگونه این مفهوم می تواند مؤثر، کارآمد و راهگشا برای معلمان در وظایف حرفه ای و سازمانی خود باشد.

مفهوم خود رهبری معلم با رهبری معلم تفاوت دارد. خود رهبری بر توانمندسازی در نقش رهبری و تشویق برای همکاری در بهبود امور آموزشی تأکید و تمرکز دارد. همچنین مفهوم خود رهبری متفاوت از اقدامات بازتابی است به دلیل اینکه بیشتر بر روی بهبود روشهای آموزشی و نتایج دانش آموزان با تمرکز بر تجربیات آموزشی حال و گذشته تأکید دارد. خود رهبری با تجهیز معلمان به مجموعه ای از راهبردهای عملی از جمله خودنگری و تفکر سازنده می تواند از تجربیات گذشته به منظور بهبود عملکرد آینده استفاده کند. باس و سیمز^۱، استدلال می کنند، افرادی که از ویژگی خود رهبری برخوردار هستند می توانند سریعتر به موفقیت برسند و در مواقع شکست به سرعت به سمت موفقیت حرکت کنند (۸).

فرایند خود رهبری

برخی صاحب نظران فرایند خود رهبری را مشتمل بر سه استراتژی اصلی میدانند:

الف استراتژیهای رفتار محور^۲: استراتژیهای رفتار محور شامل توانایی مشاهده رفتار، شناسایی و ارزیابی رفتارهای مؤثر و غیرمؤثر به منظور بهبود عملکرد است.

ب استراتژیهای پاداش طبیعی^۳: توانایی فرد در دریافت جنبه های مثبت وظیفه و تمرکز بر پاداشهای درونی آن.

رشد حوزه های فردی و بلوغ شخصی نیاز دارند. با توجه به عدم قطعیت های محیطی، تمرکز بر عوامل درونی و یافتن راهکارهایی که فرد بتواند با استفاده از آنها بر چالش های محیط از طریق قدرت درونی خویش فائق آید، اهمیت ویژه ای پیدا می کند. یکی از این رویه ها استفاده از فرایند خودرهبری است (۵). خودرهبری به معنای یافتن راهکارها و استراتژی هایی است که با استفاده از آن فرد بتواند با ایجاد انگیزه در خود به عملکرد بهتر و احساس رضایت بیشتر در زندگی شخصی و کاری خود دست یابد. به کمک این راهکارها، فرد می تواند ادراکات، تمایلات و رفتارهای خود را در مسیر صحیح قرار دهد و برای یافتن انگیزه و جهت دهی به کار و زندگی، کمتر به عوامل بیرونی متکی باشد (۶).

در سطح فردی، خود رهبری به شناخت بهتر از نقاط قوت و زمینه های بهبود و تلاش برای بهره برداری بهینه از توانمندیها و کاهش نقاط ضعف متمرکز می باشد. این فرآیند مستمر خودشناسی و بهبود فردی به افزایش سطح عملکرد و انگیزش فردی منجر می شود. اما خود رهبری در سطح سازمانی نیز از اهمیت ویژه ای پیدا کرده است. یکی از علل این امر تغییر در سازمانهای امروزی و حرکت به سمت انعطاف پذیری بیشتر و ساختارهای غیرمتمرکز در مقابل ساختارهای متمرکز و غیر منعطف می باشد (۷).

خودرهبری فرایندی است که نه تنها منابع انسانی را توسعه می دهد بلکه سازوکار لازم برای مشارکت کاری بیشتر معلمان را نیز فراهم می آورد. در واقع، مشارکت کاری صفتی از معلمان است. سازمان ها بنا به اصول و مأموریت های خویش افرادی را برای تحقق اهداف خود برمیگزینند. سرعت و دقت در دستیابی به اهداف و کارکرد و بهره وری هر سازمانی، بستگی زیادی به کارکنان وفادار و متعهدی دارد که بین اهداف سازمان و اهداف فردی خویش ارتباط نزدیکی احساس نمایند و به شغل خود نیز درگیری داشته باشند. شناخت عوامل و شرایط مؤثر بر تعلق سازمانی و درگیری شغلی، می تواند هر سازمانی را در بهبود عملکرد و جذب افراد توانمند یاری بخشد. از دیدگاه سازمانی مشارکت کاری به عنوان کلیدی برای ایجاد انگیزش معلمان و افزایش بهره وری مد نظر قرار گرفته شده است. از دیدگاه فردی، مشارکت کاری به شکل مهمی با درگیر کردن عمیق معلمان در کارشان و ایجاد تجربه با معنا بودن و کامروایی، به اثر بخشی سازمان، بهره وری و روحیه آنان کمک می کند. با توجه به اهمیت خودرهبری در بین معلمان، باید به این نکته اشاره کرد که با وجود تأکید بر سر آموزش خودرهبری در بین معلمان که در اسناد بالادستی آموزش و پرورش نیز بدان اشاره شده است. اما شاهد این موضوع و پیامدهای آن در بین معلمان نیستیم. معلمان جوان استان سیستان و بلوچستان با توجه به اینکه در منطقه محروم مشغول به کار هستند. این موضوع را کمرنگ تر مشاهده می کنند. اما با توجه به جوان بودن این معلمان می توان با ارائه راهکارهای آموزشی و برنامه ریزی در جهت ارتقای خودرهبری، به این موضوع امیدوار بود. از اینرو پژوهش حاضر بر آن شد تا با انجام پژوهش به

³ Natural Reward Strategies

¹ Boss & Sims

² Behavior-focused Strategies

ج استراتژیهای تفکر سازنده^۱: از آنجاییکه تفکر فرد بر رفتار او تأثیر می‌گذارد، برای سازمانها سودبخش است تا تفکر پیشرفت‌گرا، مثبت و سازنده را تشویق کنند(۹).

آینده‌مدیریت منابع انسانی

مروری بر مطالعات انجام شده در زمینه آینده‌مدیریت منابع انسانی، ما را به توسعه منابع انسانی می‌رساند و نشان می‌دهد که تلاش‌های زیادی برای تعریف این مفهوم صورت پذیرفته است. با این حال تعریف مشترکی که بصورت جهان‌شمول مورد قبول باشد، از این مفهوم ارائه نشده است (۱۰).

تلاش‌ها در زمینه توسعه منابع انسانی عموماً تحت عناوین جانبی از قبیل «آموزش و توسعه» و «توسعه سازمان» و بسیاری عناوین دیگر رخ می‌دهند. در شکل ۲-۲، تعریف و دامنه توسعه منابع انسانی در حوزه‌هایی همچون بهبود عملکرد، یادگیری سازمانی، توسعه شغلی، و نیز توسعه رهبری و مدیریت مشخص شده است (۱۱).

اگر توسعه منابع انسانی را به اختصار عبارت از فرایند توسعه و گسترش تخصصی با هدف بهبود بخشیدن به عملکرد فردی، گروهی، فرایند کار و عملکرد نظام سازمانی بدانیم، شکل زیر این تعریف را نمایش می‌دهد:

تعاریف گوناگون توسعه منابع انسانی که طی سال‌ها مطرح گردیده‌اند، قلمروهای این حرفه را مشخص می‌سازند.

می‌توان به طرق مختلف در مورد توسعه منابع انسانی اندیشید. تعریف بالا، توسعه به عنوان یک فرایند بود. با استفاده از دیدگاه فرایندی، می‌توان توسعه منابع انسانی را هم به عنوان یک نظام و هم به عنوان نوعی سیر و سیاحت در نظر گرفت. این دیدگاه به ما نمی‌گوید که چه کسی توسعه منابع انسانی را انجام می‌دهد و یا این که توسعه منابع انسانی در کدام بخش از سازمان قرار می‌گیرد. از لحاظ تعریف، مفیدتر آن است که توسعه منابع انسانی را به عنوان فرایندی بدانیم که افراد مختلف را در زمان‌ها و مکان‌های مختلف به کار می‌گیرد و در بخش‌های مختلف درون و بیرون سازمان میزبان قرار دارد(۱۲).

تعبیری دیگر در مورد توسعه منابع انسانی این است که آن را به عنوان واحد، وظیفه و شغل بنگریم. در این نگاه، می‌توان توسعه منابع انسانی را واحد یا بخشی از یک سازمان در نظر گرفت که افراد در آن در سمت‌های مدیران توسعه منابع انسانی، متخصصان و ... مشغول به کارند. علاوه بر این، این افراد در مکان‌هایی با نام‌های مراکز توسعه منابع انسانی، اتاق‌های آموزش، اتاق‌های فکر^۴ و دانشگاه‌های مشارکتی^۵ کار می‌کنند. آینده‌مدیریت منابع انسانی را از حیث محیط و محتوای کاری آن نیز می‌توان نگرست؛ به طور مثال، آموزش و توسعه سازمانی در بخش فروش خدمات بیمه، حتی تحت عنوان این واحدها، وظایف، مشاغل، مکان‌ها و فضای فیزیکی نیز توسعه منابع انسانی را می‌توان به عنوان یک فرایند تعریف کرد. (۱۳)

مشارکت کاری

مفهوم مشارکت کاری به میزان اهمیتی که نقش و شغل فرد برای او دارد و از آن برای تعریف و ارزشیابی خود استفاده می‌کند، تعریف شده است و در واقع کارکن دل‌بسته به شغل، به عنوان کسی که شغلش بخش جدایی‌ناپذیر از تعریف خودش است، توصیف می‌شود. بنابراین شغل فرد باید متناسب با توانایی‌ها و ویژگی‌های فرد باشد تا او بتواند با آن ارتباط مثبتی بر درگیری برقرار کند. همچنین مشارکت کاری را، به میزانی که افراد به طور روانشناختی با شغل کنونی شان شناسایی می‌شوند، نسبت داد. مشارکت کاری به یک حالت تعیین هویت روانشناختی با کار برمی‌گردد یا درجه‌ای که یک شغل، مرکزی برای تعیین هویت یک فرد است. سطح بالای مشارکت کاری به این معنا است که فرد شغل خاصی را به خود نسبت می‌دهد و آن را معرف خود می‌داند. هنگامی که مفاهیمی از قبیل کارسوزی و بیگانگی از کار مطرح شدند، مفهوم درگیری به شغل نیز مطرح گردید. کانونگو، مشاهده کرد که در پیشینه پژوهش‌ها، درگیری به شغل با واژه‌های معادل بسیار تعریف شده است، واژه‌هایی از قبیل علائق مرکزی، درگیری به نقش شغلی، عملکرد خود درگیرانه، مشارکت کاری و انگیزش درونی، به مفهوم این واژه به کار رفته‌اند و اغلب محققان، واژه شغل را با واژه کار که کلی‌تر از شغل می‌باشد، معادل می‌دانند. او بیان کرد که مشارکت کاری یک باور توصیفی است که به طور همزمان ایجاد شده، در حالی که مشارکت کاری یک باور هنجاری است که به طور تاریخی ایجاد شده است(۱۴).

از دیدگاه سازمانی، مشارکت کاری به عنوان کلیدی برای ایجاد انگیزش کارکن و افزایش بهره‌وری، مد نظر قرار گرفته شده است. از دیدگاه فردی، مشارکت کاری، به طور مهمی با درگیر کردن عمیق کارکنان در کارشان و ایجاد تجربه با معنا بودن و کامروایی، به اثر بخشی سازمانی، بهره‌وری و روحیه آنان کمک می‌کند. زمانی که افراد توان بالقوه در مشاغل خود را برای ارضای نیازهای مهم روانشناختی درک می‌کنند، به مشاغلشان دل‌بسته می‌شوند (مانند نیاز به رشد، پیشرفت، معناداری، شناخت و امنیت). مشارکت کاری، به وسیله برانگیختن افراد به اعمال تلاش بیشتر و استفاده از خلاقیتشان برای حل مسائل و آگاهانه کار کردن، عملکرد افراد را افزایش می‌دهد. افرادی که ویژگی‌های شخصیتی معینی دارند (مانند جایگاه مهار درونی، نیاز به پیشرفت، تأیید اخلاقی کار)، به احتمال زیاد، مستعد دل‌بسته شدن به شغل هستند. از سوی دیگر عوامل موقعیتی نظیر طراحی شغل، جو سازمانی و روانشناختی و سبک مدیریت همه اثرات مهمی بر مشارکت کاری کارکن دارند. عوامل طراحی شغل (مانند ویژگی‌های شغلی)، اثر قوی‌تری بر روی مشارکت کاری افرادی دارند که تمایل بیشتری برای ارضای نیازهای روانشناختی سطح بالاتر دارند(۱۵).

ساختار مشارکت کاری تا حدودی شبیه به ساختار تعهد سازمانی است، از این نظر که هر دو مرتبط به تعیین هویت کارمندان با تجربه کاریشان هستند. با این وجود، چون مشارکت کاری به طور

⁴ Retreat Center

⁵ Collegial University

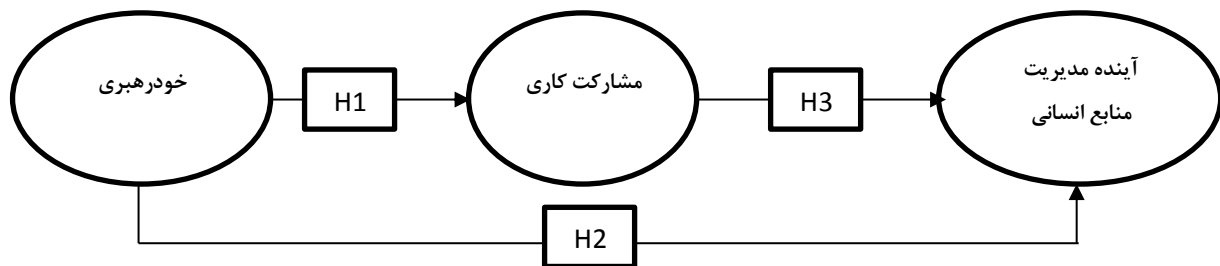
¹ Constructive Thought Strategies

² Training & Development

³ Organization Development

مستقیم بر چابکی سازمانی تأثیرگذار نیست. نهایتاً می‌توان این‌گونه نتیجه گرفت که ارتقای رفتارهای مبتنی بر خود مسئولیت‌پذیری و خودآغازگری مانند خودرهبری، نه تنها موجبات رشد سرمایه انسانی را فراهم می‌کند، بلکه چابکی سازمانی را به واسطه سرمایه انسانی تسهیل می‌کند. وارن و چن^۱ (۱۹)، در پژوهشی نشان دادند که رهبری معلمان در مدرسه در ابتدا با خودرهبری آغاز می‌شود و معلمان که رهبران موفق نیستند، خودرهبری را در خود نهادینه نکرده‌اند و از رفتارهای خودرهبری برخوردار نیستند. کاساپوگلو^۲ (۲۰)، در پژوهشی نشان داد که درک معلمان از خودرهبری و استراتژیهای خودرهبری بر خودتوسعه ای و خودکارآمدی ایشان تأثیر می‌گذارد. سسن و همکاران^۳ (۲۱)، در پژوهشی نشان دادند که معلمان خودرهبر، همواره مسئولیت‌پذیر، توانمند، خود توسعه گر و کارآمد هستند.

با توجه به مطالب فوق که برگرفته از ادبیات و پیشینه در این حوزه است و فرضیه اصلی پژوهش مبنی بر اینکه خود رهبری بر آینده مدیریت منابع انسانی با توجه به نقش میانجی مشارکت کاری معلمان جوان استان سیستان و بلوچستان تأثیر دارد، در نهایت مدل مفهومی پژوهش را می‌تان بدین شکل ترسیم کرد:



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش (محقق ساخته)

سال به صورت تصادفی انتخاب و پرسشنامه‌ها را به صورت تصادفی در دسترس در بین آنها توزیع شد. برای گردآوری اطلاعات از منابع کتابخانه‌ای و میدانی (پرسش‌نامه) استفاده شد. پرسش‌نامه تحقیق از دو بخش تشکیل شده است. یک بخش شامل مشخصات عمومی آزمودنی‌ها نظیر جنسیت، رشته تحصیلی، سن و سابقه کار و بخش دیگر شامل سه پرسش‌نامه بود. پرسشنامه خود رهبری، هافمن و ونک، دارای ۳۵ گویه می‌باشد و ۳ بعد را مورد سنجش قرار می‌دهد این ابعاد عبارتند از استراتژیهای رفتارمحور، استراتژی الگوی فکری سازنده (تجسم عملکرد موفق) و استراتژی تمرکز بر پاداش طبیعی. پرسشنامه توسعه منابع انسانی شای و همکاران، که دارای ۲۸ سوال است و ۴ بعد (آموزش کارکنان، توسعه شایستگی‌ها، تسهیم اطلاعات و توانمندسازی) را مورد سنجش قرار می‌دهد. پرسشنامه مشارکت کاری لودال و کنجر، که دارای ۲۰ سوال است و دو بعد وفاداری و عجین شدن در کار را مورد سنجش قرار می‌دهد. این

مواد و روش‌ها

با توجه به اینکه تحقیق حاضر به بررسی تأثیر خود رهبری بر آینده مدیریت منابع انسانی با توجه به نقش میانجی مشارکت کاری معلمان جوان استان سیستان و بلوچستان پرداخت، روش پژوهش برحسب هدف، کاربردی؛ برحسب زمان اجرای پژوهش، مقطعی؛ برحسب نوع داده، کمی؛ برحسب روش گردآوری داده‌ها و یا ماهیت و روش پژوهش، توصیفی- همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه معلمان جوان استان سیستان و بلوچستان به تعداد ۴۴۰ نفر بود. با استفاده از جدول مرگان، تعداد ۲۰۵ نفر به عنوان حجم نمونه انتخاب شدند. روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای مرحله‌ای بود. در پژوهش حاضر، ابتدا، مناطق آموزش و پرورش استان به پنج خوشه کلی (واحدهای شمال، جنوب، مرکز، شرق و غرب استان) تقسیم شدند. سپس با توجه به پراکنندگی جغرافیایی هر منطقه به عنوان خوشه‌ها در نظر گرفته شد و در نهایت در هر منطقه چند مدرسه انتخاب و معلمان جوان با سابقه کاری ۵ تا ۱۰

³ Sesen, et al

¹ Warren & Chen

² Kasapoglu

کمک نرم‌افزار **Lisrel** استفاده شد. در بررسی روایی همگرا یافته-ها نشان داد ضرایب معناداری تمام بارهای عاملی بزرگ‌تر از ۰.۵۸۲ بود یعنی تمامی بارهای عاملی با اطمینان ۹۹ درصد معنادار بود؛ ضرایب تمام بارهای عاملی بالای ۰.۵۰ بود؛ میانگین واریانس استخراج‌شده^۱ (AVE) همه مؤلفه‌ها بالای ۰.۵۰ بود و همین‌طور پایایی ترکیبی همه مؤلفه‌ها بزرگ‌تر از میانگین واریانس استخراج‌شده آن بود؛ لذا می‌توان گفت که روایی همگرای سازه‌های مدل تأیید می‌شوند. در بررسی روایی واگرا نیز از آزمون فورنل و لارکر (این آزمون روایی واگرا (تشخیصی) را در سطح متغیرهای پنهان با استفاده از مازولی که در نرم‌افزار لیزرل تعریف شده می‌سجد) استفاده شد و نتایج این دو آزمون بیانگر روایی واگرا بود. پایایی: در این پژوهش پایایی از طریق ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شد. مقادیر این ضریب برای هر سه سازه پژوهش بالای ۰/۷ به دست آمد که نشان دهنده پایا بودن ابزار اندازه‌گیری بود. البته شایان ذکر است که پایایی و روایی هر سه ابزار توسط پژوهش‌های پیشین تأیید شده است. اطلاعات پرسش‌نامه، ضرایب پایایی و روایی در جدول زیر قابل مشاهده است.

جدول ۱. اطلاعات پرسشنامه و محاسبه ویژگی‌های روان‌سنجی ابزار

مؤلفه	آلفای کرونباخ	CR	AVE	MSV	ASV	۱	۲	۳
خودرهبی	۰/۷۲	۰/۸۰۰	۰/۶۵	۰/۴۰	۰/۲۶	۰/۷۸	—	—
آینده مدیریت منابع انسانی	۰/۷۶	۰/۸۲۵	۰/۶۳	۰/۴۳	۰/۳۱	۰/۵۳	۰/۷۶	—
مشارکت کاری	۰/۸۱	۰/۸۶۹	۰/۵۹	۰/۴۰	۰/۲۹	۰/۴۷	۰/۵۲	۰/۸۲

یافته‌ها

در این بخش به تحلیل کمی داده‌ها با استفاده از نرم‌افزارهای **SPSS** و **Lisrel** و در حوزه تجزیه و تحلیل (استنباطی) و تفسیر نتایج پرداخته می‌شود. که می‌توان از آزمون‌های پارامتریک نظیر همبستگی پیرسون، آزمون تی تک نمونه‌ای و ... برای بررسی فرضیه‌ها استفاده کرد. با توجه به اینکه توزیع داده‌ها نرمال و مقیاس فاصله‌ای بود، برای بررسی وضعیت موجود متغیرها از آزمون تی تک نمونه‌ای و هم‌چنین برای بررسی روابط بین متغیرها از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد. در جدول زیر وضعیت موجود متغیرها و همبستگی بین آن‌ها آورده شده است.

جدول ۲. وضعیت موجود متغیرها و همبستگی بین آن‌ها

بعد	عدد معناداری	حد پایین	حد بالا	وضعیت	۱	۲	۳
خودرهبی	۰۰۱۰	۱۳۵۴۰	۴۷۳۱۰	مناسب	----	۵۰۰	۴۴۰
آینده مدیریت منابع انسانی	۰۰۱۰	۴۷۷۵۰	۸۳۴۹۰	مناسب	۵۰۰	-----	۴۶۰
مشارکت کاری	۰۰۱۰	۱۱۸۸۰	۲۴۱۸۰	مناسب	۴۴۰	۴۶۰	-----

پرسش‌نامه‌ها به با مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرت (خیلی کم = ۱، کم = ۲، تا حدودی = ۳، زیاد = ۴ و خیلی زیاد = ۵) تنظیم شدند. روایی: به منظور تعیین روایی پرسش‌نامه از روایی ظاهری، محتوایی و سازه استفاده شد. در روایی ظاهری پرسشنامه‌ها قبل از توزیع توسط پژوهش‌گر، چند نفر از اعضای نمونه و برخی خبرگان دانشگاهی و سازمانی (مسئولین آموزش و پرورش سیستان و بولچستان) به‌دوراز ایرادات ویرایشی، شکلی، املائی و ... تدوین گردید. در روایی محتوایی در قالب یک روش دلفی و با کمک فرم-های **CVI** و **CVR** و به کمک ده نفر از خبرگان متخصص در این حوزه، چند نفر از آزمودنی‌ها و .. محتوای پرسش‌نامه از نظر سؤال‌های اضافی و یا اصلاح سؤال‌ها مورد بررسی قرار گرفت. فرم **CVI** نشان داد که همه سؤال‌های متغیرهای پژوهش از نقطه نظر ساده بودن، واضح بودن و مربوط بودن از وضعیت مناسبی برخوردارند (میزان این ضریب برای هر یک از سؤال‌ها بالاتر از ۰/۷۹ بود)؛ هم‌چنین با توجه به اینکه مقدار **CVR** برای همه سؤال‌ها بالای ۰/۶۲۰ به دست آمد هیچ سؤال‌ی نیاز به حذف شدن نداشت. در مورد روایی سازه نیز از دو نوع روایی همگرا و واگرا با

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. روایی همگرا مورد تأیید است، زیرا $AVE > 0.5$ و همین‌طور روایی واگرا نیز مورد تأیید است زیرا $MSV < AVE$ و $ASV < AVE$.^۲ برای تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش در بخش توصیفی از میانگین، انحراف معیار، جداول و ... با استفاده از نرم‌افزار **SPSS-21** و در بخش استنباطی از همبستگی پیرسون، آزمون تی تک گروهی با استفاده از نرم‌افزار **SPSS-21** و مدل‌سازی معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار **LISREL-v8.80** استفاده شد.

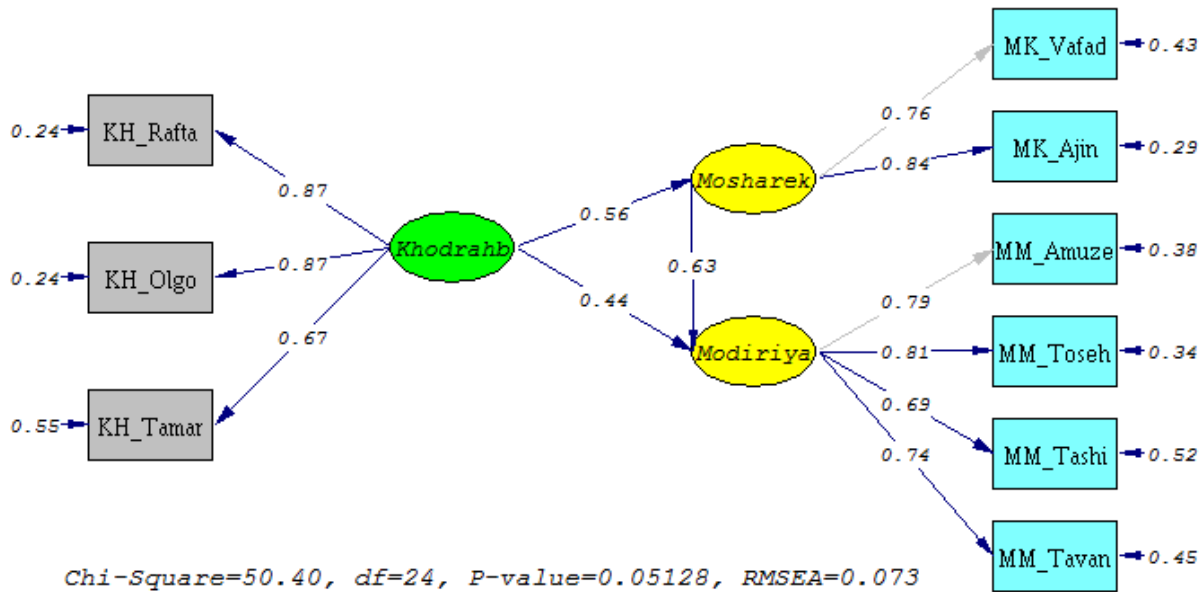
³ - Average Shared Squared Variance (ASV)

² - Maximum Shared Squared Variance (MSV)

تأییدی نشان داد، کلیه مدل های اندازه گیری مناسب و کلیه اعداد و پارامترهای مدل معنادار است. بررسی مدل های ساختاری پژوهش پس از آزمون مدل های اندازه گیری اکنون لازم است تا مدل ساختاری که نشانگر ارتباط بین متغیرهای مکنون پژوهش است، ارائه شود. با استفاده از مدل ساختاری می توان به بررسی فرضیه های پژوهش پرداخت. در شکل زیر مدل پژوهش در حالت ضرایب استاندارد به منظور تاثیر خود رهبری بر آینده مدیریت منابع انسانی با توجه به نقش میانجی مشارکت کاری معلمان جوان استان سیستان و بلوچستان آورده شده است:

همان طور که در جدول فوق قابل مشاهده است نتایج تحلیل همبستگی نشان داد که هر سه متغیر رابطه مثبت و معناداری با یکدیگر دارند ($p < 0,01$). از طرف دیگر نتایج جدول نشان داد که هر چهار بعد در وضعیت مناسبی قرار دارد.

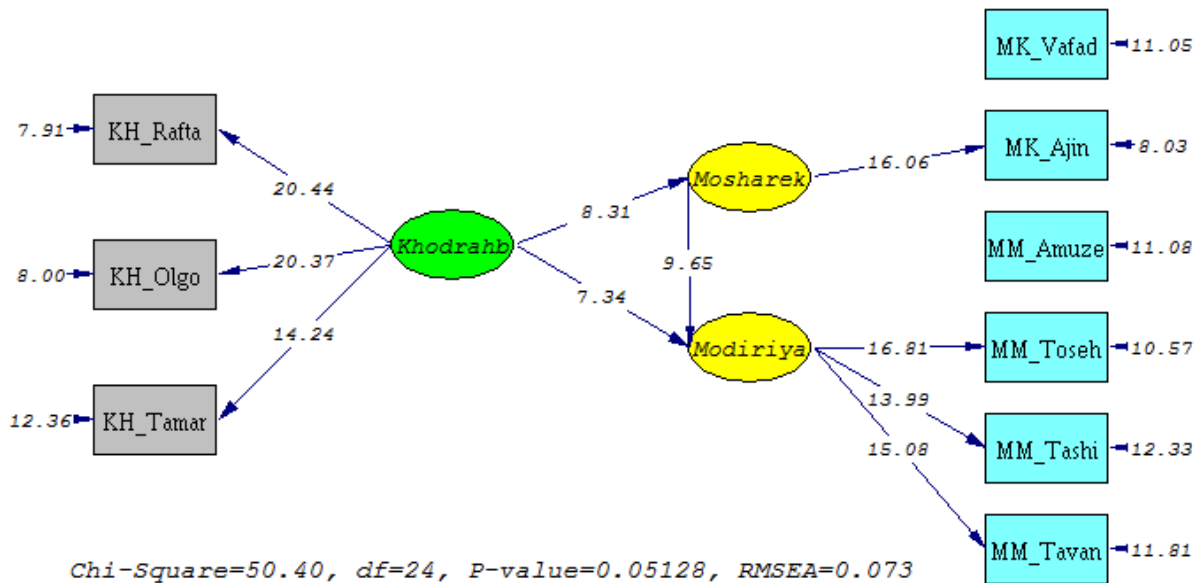
بررسی مدل های اندازه گیری سازه های پژوهش قبل از وارد شدن به مرحله آزمون فرضیه ها و مدل های مفهومی پژوهش لازم است تا از صحت مدل های اندازه گیری متغیر مستقل (خودرهبری)، متغیر میانجی (مشارکت کاری) و متغیر وابسته (آینده مدیریت منابع انسانی) اطمینان حاصل شود. نتایج تحلیل عاملی



شکل ۲. مدل ساختاری پژوهش در حالت تخمین ضرایب استاندارد

آزمون معناداری تک تک مسیرها از عدد ۵۸.۲ بزرگ تر و از عدد ۵۸.۲- کوچک تر است.

در شکل زیر نیز مدل پژوهش در حالت ضرایب معناداری آورده شده است که تمامی ضرایب به دست آمده معنادار هست؛ زیرا مقدار



شکل ۳. مدل ساختاری پژوهش در حالت معناداری ضرایب

با توجه به مقادیر به‌دست‌آمده در شکل ۲ به بررسی فرضیات پژوهش می‌پردازیم. در جدول زیر نتایج حاصل از آزمون مدل را می‌توان مشاهده کرد.

جدول ۳. نتایج آزمون مدل پژوهش

بررسی فرضیه‌ها	ضرایب استاندارد شده	t-value	پذیرش / رد فرضیه‌ها
۱ تاثیر خود رهبری بر مشارکت کاری	۰,۵۶	۸,۳۱	پذیرش
۲ تاثیر مشارکت کاری بر آینده مدیریت منابع انسانی	۰,۶۳	۹,۶۵	پذیرش
۳ تاثیر خود رهبری بر آینده مدیریت منابع انسانی	۰,۴۴	۷,۳۴	پذیرش

بر اساس جدول بالا می‌توان نوع و میزان اثر هریک از متغیرهای پژوهش را در معلمان جوان استان سیستان و بلوچستان مشاهده کرد که بر این اساس کلیه فرضیه‌های پژوهش در سطح اطمینان ۹۹ درصد معنادار هستند.

برای بررسی میزان تأثیر مستقیم و غیرمستقیم متغیرهای مستقل بر وابسته لازم است تا اثرات کل، مستقیم و غیرمستقیم برای متغیر درون‌زای مدل ارائه شود که این اثرات در جدول زیر قابل مشاهده است:

جدول ۴. تفکیک اثرات، مستقیم، غیرمستقیم و کل در مدل پژوهش

متغیر مستقل	متغیر وابسته	مستقیم	غیرمستقیم	کل
خود رهبری	مشارکت کاری	۰,۵۶	----	۰,۵۶
مشارکت کاری	آینده مدیریت منابع انسانی	۰,۶۳	-----	۰,۶۳
خود رهبری	آینده مدیریت منابع انسانی	۰,۴۴	۰,۳۵	۰,۷۹

همان‌طور که در جدول قابل مشاهده است، تأثیر خود رهبری بر آینده مدیریت منابع انسانی با توجه به نقش میانجی مشارکت کاری معلمان جوان استان سیستان و بلوچستان به میزان ۷۹,۰ است.

بررسی برازش مدل پژوهش آنچه از محاسبات انجام شده می‌توان نتیجه گرفت آن است که هرچند مدل تدوین شده باعث شده است که تا حد زیادی از مقدار کای اسکور مدل استقلال فاصله بگیرد اما به دلیل معنادار شدن مقدار کای دو مدل ($P = 0.51280$) می‌توان نتیجه گرفت که مدل قابل قبول تلقی می‌شود. حال که شاخص‌ها برازش خوبی را از داده‌ها نسبت به

بررسی برازش مدل پژوهش

مدل نشان می‌دهد نوبت به سنجش شاخص‌های جزئی برازش می‌رسد. تفاوت شاخص‌های برازش با شاخص‌های سه‌گانه برازش کلی در این است که شاخص‌های برازش کلی در مورد مناسب بودن کل مدل و نه اجزا آن قضاوت می‌کنند و شاخص‌های جزئی در مورد رابطه‌های جزئی مدل قضاوت می‌کنند. شاخص‌های جزئی برازش (نسبت‌های بحرانی و سطح معناداری آن‌ها) نشان می‌دهند که همه بارهای عاملی دارای معنا دارند. نتایج این تحلیل‌ها در جدول ۴ نشان داده شده است.

جدول ۵. نتایج آزمون مدل‌سازی معادلات ساختاری برای برازش مدل مفهومی پژوهش

شاخص	اختصار	مقدار	برازش قابل قبول
سطح تحت پوشش کای اسکور	χ^2	۴۰,۵۰	-
شاخص برازش تطبیقی	CFI	۹۳,۰	بزرگ‌تر از ۹۰ درصد
نیکویی برازش	GFI	۹۱,۰	بزرگ‌تر از ۸۰ درصد
شاخص برازش افزایشی	IFI	۹۳,۰	بزرگ‌تر از ۹۰ درصد
میانگین مربعات خطای برآورد	RMSEA	۰,۷۳,۰	کمتر از ۸ درصد
کای اسکور بهنجار شده	CMIN/df	۱,۰,۲	بین ۱ تا ۵
نیکویی برازش تعدیل یافته	AGFI	۸۶,۰	بزرگ‌تر از ۸۰ درصد
شاخص نرم‌شده برازندگی	NFI	۹۱,۰	بزرگ‌تر از ۹۰ درصد

of Islamic work ethics. *Islamic Management Quarterly*, 27(2), 123-95

5. Farndale, E., Horak, S., Piyanontalee, R., & Vidović, M. (2023). Looking Back to Look Forward: Disruption, Innovation and Future Trends in International Human Resource Management. *International Business Review*.

6. Armstrong, M., & Taylor, S. (2023). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice: A Guide to the Theory and Practice of People Management*. Kogan Page Publishers.

7. Fatahi, Gurban Ali. (2016). Human resource management in the light of attention to the pathological process of human resource management in education. *National Conference of Management and Humanities Researches in Iran*

8. Hassanzadeh, Abdul Majid and Mohammadi, Morteza (2018). Investigating the status of self-leadership behaviors of school teachers in Panj district of Tehran. *Scientific Research Quarterly of School Management*, 7(1), 257-297

9. Furtner, M. R., Tutzer, L., & Sachse, P. (2018). The mindful self-leader: investigating the relationships between self-leadership and mindfulness. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 46(3), 353-360.

10. Alnakhli, H., Singh, R., Agnihotri, R., & Itani, O. S. (2020). From cognition to action: the effect of thought self-leadership strategies and self-monitoring on adaptive selling behavior. *Journal of Business & Industrial Marketing*.

11. Hoxha, L., & Hyseni-Duraku, Z. (2017). The Relationship between Educational Leadership and Teachers' Self-efficacy. *The European Journal of Social & Behavioral Sciences*, 20(3), 2508-2519.

12. Rasdi, R. M., Hamzah, S. R. A., & Yean, T. F. (2020). Exploring self-leadership development of Malaysian women entrepreneurs. *Advances in*

نتیجه گیری

خودرهبری فرایندی شامل خودآگاهی، نفوذ بر درون و خودهدایتی است که برای فرد و اطرافیان او کاربرد دارد و قدرتی نیرومند است که برای افراد بینش، قدرت تفکر، مسئولیت پذیری، قابلیت اتکا و اطمینان درونی را به ارمغان می‌آورد. افراد خودرهبر با کمک راهبردهای خودرهبری شامل خودآگاهی، خوداندیشی و خویشتن نگری می‌توانند رفتارهای خود را به گونه‌ای تغییر دهند که هر چه را برای رسیدن به هدف لازم و اجتناب ناپذیر است، درک کنند. در راهبردهای خودرهبری به ویژه بر خویشتن نگری، خوداندیشی خودپاداش دهی و خوداصلاحی در زمانهای مناسب تأکید می‌شود. در پژوهش حاضر تأثیر خودرهبری بر آینده مدیریت منابع انسانی در معلمان استان سیستان و بلوچستان در ابتدا مورد بررسی قرار گرفت. بی شک، مدیریت منابع انسانی در دنیای آینده متغیر خواهد بود. همانطور که در دوره حاضر نیز این موضوع به وضوح قابل مشاهده است. فناوریهای نوین باعث شده است تا مرزهای کشورها تغییر کند و این تغییر منابع انسانی و مدیریت بر این منابع را تحت تأثیر قرار داده است. با پیشرفتهایی که علم و فناوری هر لحظه دارد، به نظر می‌رسد آینده مدیریت منابع انسانی به شیوه‌ای متفاوت تر و مبتنی بر فناوری اطلاعات باشد. در این بین برای داشتن معلمان فرهیخته و توانمند و مدیریت ایشان در آینده، باید به عوامل موثر بر آن توجه ویژه داشت، یکی از این عوامل خودرهبری است. ویژگی خودرهبری در بین معلمان جوان می‌تواند مسیری روشن در جهت آینده مدیریت منابع انسانی در آموزش و پرورش باز کند. از طریف دیگر، خود رهبری در معلمان جوان پیامدهای مثبت دیگری از جمله مشارکت کاری را به همراه دارد. معلمان جوانی که توانایی هدایت خود را دراند می‌توانند دیگران را نیز مورد هدایت قرار دهند از اینرو، مشارکت کاری ارتقا می‌یابد. معلمان جوانی که مشارکت کاری دارند در آینده روند مدیریت منابع انسانی تاثیرگذار خواهد بود چراکه در کار خود عجزین می‌شوند و حس وفاداری بیشتری نسبت به شغل معلمی پیدا می‌کنند.

بر اساس یافته‌های حاصل از پژوهش می‌توان پیشنهاداتی ارائه داد:

- ارائه کارگاههای آموزشی برای معلمان جوان استان سیستان و بلوچستان و آگاهسازی آنها نسبت به مقوله خودرهبری.
- استفاده از مدیریت منابع انسانی الکترونیک در سطح استان در آموزش و پرورش.
- استفاده از رویکردهای بومی برای ارتقای مشارکت کاری معلمان جوان.
- شرکت دادن معلمان جوان استان در همایشها و گردهماییهای مرتبط با آموزش

References

4. Shaker Ardakani, Mohammad and Niknamjoo, Mansour. (2018). The effect of Islamic human resources management on the behavioral consequences of government employees, focusing on the mediating role

Interdisciplinary Studies in Management and Engineering, 5, 2400-2395

20. Darvishi, Hengameh and Safari, Mahmoud and Nosrati, Zainab, 2015, investigating the relationship between self-leadership skills and general self-efficacy of female elementary teachers in Damavand city, the third international conference on new findings of science and technology, Qom, <https://civilica.com/doc/594340>

21. Mirkamali, Seyyed Mohammad, Khabazah, Kobri, Mazari, Ibrahim and Rumiani, Yunus. (2014). The mediating role of human capital in the relationship between employees' self-leadership and organizational agility of schools. *Educational Management and Leadership Research*, 1(4), 55-83

22. Warren, L. L., & Chen, J. (2021). Teacher Leadership Begins with Self-Leadership. *Teacher Education and Curriculum Studies*, 6(1), 1.

23. Kasapoglu, H. (2020). Investigation of Teachers' Perceptions on Self-Leadership Behaviors and Self-Development Level. *Educational Administration: Theory & Practice*, 26(2), 261-302.

24. Sesen, H., Tabak, A., & Arli, O. (2017). Consequences of self-leadership: A study on primary school teachers. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 17(3).

Developing Human Resources, 22(2), 189-200.

13. Veerasamy, U., Joseph, M. S., & Parayitam, S. (2023). Green Human Resource Management and Employee Green Behavior: Participation and Involvement, and Training and Development as Moderators. *South Asian Journal of Human Resources Management*, 23220937221144361.

14. Wood, G., & Bischoff, C. (2022). Human resource management in Africa: current research and future directions - evidence from South Africa and across the continent. *The International Journal of Human Resource Management*, 33(3), 444-471.

15. Tanova, C., & Bayighomog, S. W. (2022). Green human resource management in service industries: the construct, antecedents, consequences, and outlook. *The Service Industries Journal*, 42(5-6), 412-452.

16. Sharma, N. K., & Kumar, N. (2022). Post-Pandemic Human Resource Management: Challenges and Opportunities. Poonam Shodh Rachna.

17. Jalali Fard, Fatima. (1401). Investigating the effect of work participation on organizational citizenship behavior with the mediating effect of job satisfaction of education and training employees in Kehrizak district of Tehran province. *Management, accounting and law studies*, 6(9),

18. Jamali Livani, Amina and Bagharpour, Masoumeh. (1400). The relationship between school structure and sociability and work participation of first year secondary school teachers. *Educational Journal*, 66, 1-16

19. Azadposh, Farmarz. (1401). Examining the concept of conflict in affairs; Systematic analysis of definitions and aspects of work engagement.