

بررسی رابطه حمایت سازمانی بر عملکرد آموزشی معلمان مقطع متوسطه شهر زاهدان

محمدعلی کیخا^۱، عبدالوهاب پورقاز^۲، حسن شهرکی پور^۳

^۱ گروه مدیریت آموزشی، واحد زاهدان، دانشگاه آزاد اسلامی زاهدان، ایران

^۲ گروه مدیریت آموزشی، واحد زاهدان، دانشگاه سیستان و بلوچستان زاهدان، ایران

^۳ گروه مدیریت آموزشی، واحد زاهدان، دانشگاه آزاد رودهن، ایران

نام و نشانی ایمیل نویسنده مسئول:

محمدعلی کیخا

چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه حمایت سازمانی بر عملکرد آموزشی معلمان مقطع متوسطه شهر زاهدان می باشد. جامعه آماری این تحقیق کلیه معلمان دوره متوسطه شهرستان زاهدان در سال تحصیلی ۱۳۹۵-۱۳۹۴ به حجم ۱۶۳ نفر (۷۸ نفر مرد و ۸۵ نفر زن) را شامل می شود که بر اساس جدول مورگان تعداد ۱۱۵ نفر (۵۵ نفر مرد و ۶۰ نفر زن) که به شیوه نمونه گیری طبقه ای - تصادفی انتخاب و به عنوان نمونه مورد مطالعه قرار گرفت. برای تجزیه و تحلیل داده ها در این تحقیق از آمار توصیفی و استنباطی جهت تجزیه و تحلیل داده ها استفاده می شود به طوری که در آمار توصیفی از جدول فراوانی، درصد، میانگین، انحراف معیار، و در آمار استنباطی از آزمون متناسب با سوالات پژوهش از قبیل آزمون t تک گروهی، آزمون t مستقل، آزمون ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون استفاده گردید که تمام محاسبات با استفاده از نرم افزار spss۲۳ استفاده شد. نتایج تحقیق نشانگر این است که نظام مدیریت، حمایت سازمانی و عملکرد آموزشی مطلوب بوده رابطه معناداری معناداری مشاهده شد. همچنین حمایت سازمانی در سطح بالایی قادر به پیش بینی عملکرد آموزش بودند.

واژگان کلیدی: حمایت سازمانی، عملکرد آموزشی، معلمان، مقطع متوسطه.

مقدمه

با توجه به هزینه بالای استخدام افراد مستعد، حمایت سازمانی بر عملکرد آموزشی می تواند با پرورش افراد مستعد در سازمان، ریسک نگهداشتن کارکنان را کاهش دهد. هزینه های عدم یکپارچگی مدیریت عملکرد و یادگیریدورنمای بحران از دست دادن استعدادهای سازمان، به ویژه سازمانهای مهارت محور، نظیر: صنایع برق و مخابرات را زیر فشار قرار داده است. رقابت برای جذب کارکنان با مهارت سطح بالا، سازمانها را وادار به پیشنهاد پرداخت اضافی تا سقف ۲۵ درصد برای استخدام کرده است. البته حتی با سرمایه گذاری کلان در فرایند استخدام نیز، الزاماً نمی توان از بحران استعداد جلوگیری کرد. مطابق یک بررسی انجام شده در اکتبر ۲۰۰۶، سازمانها گزارش دادند که کارکنان آنها در زمینه هایی، از قبیل: تخصص، اخلاق حرفه ای و عادت های کاری پایه ای دارای بیشترین مسئله هستند. با این مقدمه، سازمانها درک کرده اند که آنها باید مهارتهای ویژه شغل را شناسایی کنند. این چالش سازمانهای مهارت محور از قبیل صنایع همگانی مانند برق، مخابرات و غیره را وادار کرده که مبالغ هنگفتی را به عنوان شهریه دوره های فنی و حرفه ای برای آموزش این مهارتهای حرفه ای به نیروهای کاری پرداخت کنند. برای ماندگاری در فضای بسیار رقابتی امروزی، سازمانها باید مدل سنتی استخدام آموزش را با ایجاد یک استراتژی مدیریت استعداد بر مبنای نگهداشت/توسعه و بهبود جایگزین به وجود آورند. پیاده سازی موفقیت آمیز این استراتژی، نیازمند یکپارچگی کامل بین سیستم های مدیریت عملکرد و مدیریت یادگیری است. (سرمد، ۱۳۹۳).

بیان مسئله

امروزه سازمانها بخوبی دریافته اند که به منظور موفقیت در اقتصاد پیچیده جهانی و نیز ماندگاری در محیط رقابتی کسب و کار، به داشتن بهترین استعدادها نیاز دارند. همزمان با درک نیاز به استخدام، توسعه و نگهداشت استعدادها، سازمانها دریافته اند که استعدادها منابعی بحرانی هستند که برای دستیابی به بهترین نتیجه ها نیازمند مدیریت می باشند. در گذشته دهه های ۱۹۶۰ تا ۱۹۷۰ مدیریت استعداد به عنوان یک مسئولیت جنبی به دپارتمان پرسنلی محول شده بود، در حالی که امروزه مدیریت استعداد^۱ به عنوان یک وظیفه سازمانی که مسئولیت آن به عهده تمام دپارتمان هاست، بسیار جدی تر مورد نظر قرار گرفته است. بی شک عصر حاضر، عصر سازمانهاست و متولیان این سازمانها، انسانها هستند؛ انسانهایی که خود به واسطه در اختیار داشتن عظیم ترین منبع قدرت؛ یعنی تفکر، می توانند موجبات تعالی، حرکت و رشد سازمانها را پدید آورند (فاطمی، ۱۳۹۲).

در سالهای اخیر، در سازمانهای ایرانی، مبحث پرورش و توسعه نیروی انسانی در قالبهای گوناگونی، نظیر: شناسایی و پرورش استعدادها، جانشین پروری، مدیران آینده، مدیران سایه مورد توجه قرار گرفته است. سازمان های هزاره سوم امروزه از «سرمایه انسانی^۲» و «انسان دانایی محور^۳» یاد می کنند. توسعه و رشد منابع انسانی در سازمان ها بعنوان مهمترین منبع تولید، راز ماندگاری و بقاء بنگاه ها تلقی شده است و مهمترین چالش در عرصه کسب و کار دیگر تنها موضوع فناوری نیست بلکه بهره مندی و بهره وری بیشتر از نیروی انسانی هوشمند و سرمایه انسانی مستعد، راز و رمز اصلی رویارویی و برخورد با چالش ها و آسیب های کسب و کار می باشد بطوریکه در سال های اخیر متفکران و اندیشمندان مدیریت از مفهومی به نام مدیریت استعداد سخن و یاد می کنند (صیادی، ۱۳۹۳).

اساس نگاه دین مبین اسلام و در جان کلام، فلسفه خلقت جهان هستی بر پایه وجود انسان این اشرف مخلوقات بوده بطوریکه از نگاه مدیریت اسلامی و تنها به یک حدیث از احادیث گهربار پیامبر مکرم اسلام (ص) که می فرماید: «همه ی مردمان، معدن هایی هستند، به سان معدن های طلا و نقره»؛ که خود بیانگر توجه به انسان و به طور اخص با توجه به موضوع نو و جدید در عرصه ی کنونی مدیریت دنیا، مدیریت استعداد و جانشین پروری که این حدیث خود به تنهایی بیانگر نگاه و توجه دقیق و ظرافت دین مبین اسلام و احادیث و روایات و آموزه های دینی و شریعت اسلامی است که از ابتدا و خیلی قبل تر از حال حاضر به آن توجه داشته است (امین پور، ۱۳۹۲).

¹ - Talent Management

² - Human capital

³ - Human knowledge-based

سازمان‌ها باید بدانند اگر بر دهان‌های سازمانی مهر سکوت زده شود، اذهان سازمانی - که مولد حمایت سازمانی و عملکرد آموزشی خواهند شد و علاوه بر آن، کاهش بهره‌وری، عملکرد، رضایت شغلی و تعهد در سرمایه انسانی روی خواهد داد. بسیاری از کارکنان بر این باورند که سازمان‌هایشان از کانال‌های ارتباطی باز و تسهیم اطلاعات حمایت نمی‌کنند. در بسیاری از سازمان‌های معاصر، کارکنان از ارائه نظرات و نگرانی‌هایشان در مورد مشکلات سازمانی امتناع می‌ورزند که این پدیده جمعی سازمانی را نابودکننده ی حمایت سازمانی و عملکرد آموزشی می‌نامیم. اگر زبان‌ها به حرکت در نیایند، دانشی برای سازمان تولید نمی‌شود. زبان، ابزار تعامل انسان‌ها در سازمان‌هاست. وقتی سکوت، سازمان را فرا می‌گیرد، رکود و فتور در حمایت سازمانی و عملکرد آموزشی آن رسوب می‌کند و مزیت رقابتی سازمانی بی‌معنا می‌شود (خدادادی، ۱۳۹۳).

کارکنان دیدگاهی کلی از میزان حمایت سازمان نسبت به خود شکل می‌دهند و در ازای این حمایت به اهداف سازمان و تحقق آنها توجه می‌کنند. همچنین توانمند سازی روانشناختی به سازمان امکان انعطاف پذیری بیشتر و پاسخ دهی سریع به تغییرات را می‌دهد. از طرفی سازمان به کارکنانی نیازمند است که مایل به پا را فراتر نهادن از الزامات رسمی شغلی باشند (اسدیپور، ۱۳۹۲). یکی از بزرگ‌ترین مشخصه‌های عصر حاضر، اهتمام و توجه جدی مدیران سازمان آموزش و پرورش به حمایت سازمانی و عملکرد آموزشی اعضای سازمان است. با گذشت زمان اهمیت نیروی انسانی پویا و سرزنده بیش از پیش به اثبات رسیده است. تا و مدیریت یادگیری است. (سرمد، ۱۳۹۳).

آنجا که برخی معتقدند که سرمایه، همان نیروی انسانی است. در کشورهای توسعه یافته نظر به حمایت سازمانی و عملکرد آموزشی و پیشرفت آن، جزو مسائل اصلی و خط مشی سازمان‌هاست. در آموزش و پرورش، بسته به اهمیت فوق‌العاده و نقشی که این سازمان در پیدایش و تربیت نیروی کارآمد برای آینده دارد، توجه به این مسئله ضروری‌تر به نظر می‌رسد. در صدر نیروهای فعال در هر سیستم آموزشی، معلمان قرار دارند که مستقیماً در خط مقدم عرصه تعلیم و تربیت نقش ایفا می‌کنند. آنچه در اکثر کشورهای جهان به‌طور ملموس مشاهده می‌شود توجه ویژه به بالاتر بردن حمایت سازمانی و عملکرد آموزشی معلمان است (لیچر^۱، ۲۰۱۳). با عنایت به مطالب ذکر شده پژوهشگر درصدد بررسی موضوع ((بررسی رابطه نظام مدیریت استعداد و حمایت سازمانی بر عملکرد آموزشی معلمان مقطع متوسطه شهرزاهدان)) برآمد تا از این طریق بتواند پیشنهادات علمی و عملی به مدیران مدارس و مدیران آموزش و پرورش ارائه نماید.

اهمیت و ضرورت تحقیق

حمایت سازمانی بر عملکرد آموزشی معلمان که قابلیت مدیریت استعداد متمرکز را ایجاد میکند و کمک میکند تا شما مناسبترین افراد را در نقش‌های سازمانی به کار بگیرید. فرق نمی‌کند این افراد در داخل سازمان یا در از آن باشند، ترسیم نقش هر یک از کاندیداها، زبان مشترکی به وجود می‌آورد که می‌تواند نیازهای آینده را مشخص کند. با این کار اطمینان می‌یابیم که فرایندهای منابع انسانی هدفمند و ثابت هستند و امکان ارزیابی و درک استعدادها در بسیاری از بخش‌های درون سازمانی امکان پذیر می‌گردد (تیموری، ۱۳۹۱).

ضرورت حمایت سازمانی و عملکرد آموزشی علاوه بر عوامل تاثیر گذار، در بالندگی و بهبودی سازمان‌ها، بهبود در کیفیت آموزشی نیز می‌توان یافت. سازمان‌ها تحت فشار عوامل متعددی همچون پیچیدگی وقایع، سرعت پیشرفت فناوری، افزایش رقابت چشم‌گیر در ارائه خدمات و تولیدات و حمایت سازمانی و عملکرد آموزشی در مجموعه نظام آموزشی، قرار دارند. این عوامل سازمان‌ها را در مقابل تغییر و تحول خلع سلاح نموده و آنان را وادار به پذیرش و برنامه‌ریزی جدی می‌کند. تحول در پی تعیین اهداف آن قابلیت برنامه‌ریزی و اجرایی یابد. پس از آن عملکرد آموزشی را ممکن می‌سازد (گرنث^۲، ۲۰۱۳).

عملکرد آموزشی در سازمان، زمینه‌ساز ضرورت حمایت سازمانی می‌شود. تغییر و تحول نمی‌تواند صرفاً تجویزی و با صدور دستورالعمل قابلیت اجرایی یابد. البته می‌توان با وضع قوانین و مقررات و ترسیم مسیر حرکت از طریق دستورالعمل‌ها زمینه‌ی حرکت قانونی حمایت سازمانی را هموار نمود که این شرط لازم است و نه کافی. هنر عملکرد آموزشی سازمان‌های پیش‌رونده ی تبدیل مشکلات به فرصت است. چراکه این سازمان‌ها از مشکلات موجود در مسیر تحول استقبال کرده و آن‌ها را با دانش و درایت مدیریت به فرصت تبدیل می‌کنند. حمایت سازمانی نیازمند مدیریتی مدبرانه، بادانش توأم با انگیزه و تلاش پی‌گیر است.

¹ -lichear 2013

² -ghreant 2013

سازمان‌هایی که فرصت آفرین هستند، نه فرصت‌سوز و یا منتظر فرصت که این انتظار شاید به ثمر نرسد. تحول، همدلی، همراهی، همفکری و همکاری تمامی اعضای سازمان را می‌طلبد. چراکه تغییر در دانش، نگرش، باورها و اندیشه‌های نیروی انسانی در سازمان، مقدمه‌ی ایجاد عملکرد آموزشی و رکن اصلی حمایت سازمانی نیروی انسانی است. نیروی انسانی نه تنها از عوامل حمایت سازمانی در سازمان‌ها که از اهداف عملکرد آموزشی نیز هستند. ایجاد تحول در نیروی انسانی، زمینه‌ساز برنامه‌های حمایت سازمانی پایدار و مستمر است (البرت^۱، ۲۰۱۱).

مدیران به‌عنوان یکی از مهم‌ترین عوامل حمایت سازمانی، دارای نقش‌های متعددی در اجرای برنامه‌های تحولی هستند. به همین دلیل همان‌طور که می‌توانند با پشتیبانی، حمایت و هدایت برنامه، نقش پیش‌برنده داشته باشند، قادرند در زمره‌ی مهم‌ترین موانع اساسی بازدارنده نیز قرار گیرند. رهبر معظم انقلاب در بیانات خود در دیدار وزیر و مدیران آموزش و پرورش سراسر کشور در سال ۸۶، از حمایت سازمانی به‌عنوان یکی از اساسی‌ترین و اصولی‌ترین مطالبی که در زمینه‌ی آموزش و پرورش ممکن است مطرح شود، یاد کردند. "حمایت یک کلمه است، لکن در پشت این وجود لفظی، در پشت این کلمه، یک دنیا کار نهفته است. اولاً این کار چیست؟ ثانیاً با چه هدفی این کارها قرار است انجام گیرد؟ ثالثاً چگونه این کارها انجام گیرد؟ پاسخ این سه سوال، یک عمر کار است. ما همه‌ی این‌ها را در زیر کلمه‌ی حمایت سازمانی قرار می‌دهیم و می‌گوییم حمایت سازمانی نمی‌تواند به صورت خودبه‌خودی و تابعی از متغیرهایی چون حوادث و پیشامدها و خواسته و ناخواسته آغاز شود. اهداف مدیریت استعداد، حمایت سازمانی و عملکرد آموزشی باید با چپستی و چرایی روشن و شفاف، واقعی، قابل اندازه‌گیری در محدوده‌ی زمان، مدون و قابل انعطاف باشد. در این‌جا این پرسش‌ها مطرح می‌شود که چرا سازمانی نیازمند حمایت سازمانی و عملکرد آموزشی است؟ این حمایت سازمانی و عملکرد آموزشی چگونه و توسط چه کسانی انجام می‌شود؟ آیا حمایت سازمانی در آموزش و پرورش منطبق بر واقعیت‌های موجود است؟ در چه فرایند زمانی اتفاق می‌افتد؟

تعاریف نظری

حمایت سازمانی :

تصور از حمایت سازمانی، میزان باور کارکنان به این امر است که سازمان برای فعالیتی که انجام می‌دهند ارزش قائل است و این تصور از ادراک فرد نشأت می‌گیرد. ادراک فرایندی است که افراد به کمک آن برداشت‌های حسی خود را برای معنا دادن به محیط خود، سازمان داده و تفسیر می‌کنند. هنگامی که یک فرد به هدفی نگاه می‌کند و می‌کوشد تا آنچه را که می‌بیند تفسیر کند آن تفسیر شدیداً از ویژگی‌های شخصی فرد ادراک کننده شامل نگرش‌ها، شخصیت، انگیزه‌ها، علائق، تجربیات گذشته و انتظارات وی تاثیر می‌گیرد و این ویژگی‌ها در تصمیم‌گیری افراد تاثیر گذارند. ریشه حمایت سازمانی، تعهد مبادله‌ای است که بر پایه آن دلبستگی، کوشش و تعهد به سازمان با اجرت اجتماعی و مادی همراه می‌شود. حمایت سازمانی ادراک شده سازه‌ای از تبادل اجتماعی است. بنابر این تئوری حمایت سازمانی بیان می‌کند که کارکنان عقاید کلی پیرامون درجه‌ای که سازمان از نیازها و ارزش‌های آنها حمایت می‌کند، ایجاد می‌کنند که بر اساس تعامل مدیران با نمایندگان سازمانی، صورت می‌پذیرد. ادراک از حمایت مدیریت، امکان دارد از طریق تأمین نیازهای عاطفی اجتماعی، مانند تعلق و حمایت عاطفی به بالا بردن وفاداری عاطفی کمک کن. (رودکی، ۱۳۹۲).

عملکرد آموزشی:

در سازمان‌ها، عملکرد آموزشی به معنای رفتار قابل مشاهده استاد، دانشجو یا مؤسسه‌ی آموزشی تعریف شده است. کلیه موسسات آموزشی، دانش را در بطن و متن خود دارند و طی روند روزمره اطلاعات را پردازش و به دانش تبدیل می‌کنند و با در آمیختن با ارزش‌ها، راهبردها و تجارب، مبنای تصمیم‌گیری و اقدامات آینده‌سازمان را شکل می‌دهند. آن چه در این فرایند مهم است، آگاهی و دانش آفرینی آگاهانه است. مؤسسات آموزش عالی در نقش سازمان‌های دانش‌محور عمدتاً فعالیت‌های اصلی خود را معطوف به یادگیری، خلق و نشر دانش می‌کنند. دانشگاه به‌عنوان یک سازمان آموزشی بخش عظیمی از فعالیت‌های مربوط به دانش را انجام می‌دهد. بنابراین لازم است جایگاه مدیریت دانش در نظام آموزشی عالی تصریح، آنگاه با نظریه مؤلفه‌های اصلی مدیریت دانش، روندی را برای هماهنگی فعالیت‌های مربوط به فرایندهای تبدیل و تولید دانش تدبیر کرد و بدین ترتیب ارزش سرمایه‌های فکری را برای حضوری فعال و مستمر در جامعه بشری به تصویر کشید (معمدی، ۱۳۹۰).

¹ -albert 2011

بررسی پژوهش های داخلی و خارجی

پیشینه های داخلی

حقیقی (۱۳۹۳)، تحقیقی تحت عنوان " نقش حمایت سازمانی در تعمیق یادگیری معلمان پایه دوم مقطع ابتدایی شهر تهران " سال تحصیلی ۹۳-۹۲، دانشگاه پیام نور، مرکز تهران انجام داده است. این پژوهش با هدف بررسی تأثیر ارزشیابی نظام مدیریت حمایت سازمانی در تعمیق یادگیری معلمان انجام گرفته است این مطالعه در دو گروه معلمان تحت پوشش طرح توصیفی (۱۴۲ نفر) گروه آزمایشی و معلمان غیرتوصیفی (۱۴۳ نفر) گروه کنترل، انجام شده است. برای سنجش متغیر وابسته از دو گروه، از مومن پیشرفت و خلاقیت اجرا شده است که نتایج نشان می دهد سطوح یادگیری دو گروه تفاوت معنی داری دارد. یعنی گروه آزمایش در کل بهتر از گروه کنترل عمل کرده اند.

سبحانی (۱۳۹۲)، در پژوهشی ضمن " بررسی میزان شناخت معلمان ابتدایی تهران از حمایت سازمانی مدارس و به کارگیری آنها در تدریس " به این نتایج دست یافت که میزان شناخت معلمان ابتدایی تهران از نظام مدیریت حمایت سازمانی در سطح بالاتر از متوسط بود و معلمان دارای مدارک (علوم تربیتی و روان شناسی) و شرکت کننده در کارگاههای آموزشی در زمینه شناخت و به کارگیری حمایت سازمانی موفق تر از بقیه رشته ها بوده اند.

آبیار (۱۳۹۲)، در پژوهشی با مطالعه " عوامل مؤثر بر کارایی معلمان از طریق اجرای عملکرد آموزشی معلمان مدارس در تدریس از دیدگاه دبیران مدارس ایلام " به این نتیجه دست یافته است که بین عواملی چون آموزش، رضایت شغلی، میزان تحصیلات، محیط مناسب کار، خدمات رفاهی، روشهای مناسب کارایی معلمان از طریق اجرای عملکرد آموزشی رابطه معنادار وجود دارد به این معنی که این عوامل بر کارایی معلمان تأثیر مثبت داشته است.

سمیعی (۱۳۹۰)، در پژوهشی که تحت عنوان " میزان آگاهی مربیان مدارس تهران از حمایت سازمانی بر عملکرد آموزشی معلمان " انجام داده دریافت است که سابقه کار از عوامل مؤثر بر میزان آگاهی مربیان از حمایت سازمانی بر عملکرد آموزشی معلمان است و همچنین افزایش سابقه کار، سطح تحصیلات و شرکت در دوره های کوتاه مدت آموزشی باعث افزایش آگاهی مربیان از حمایت سازمانی بر عملکرد آموزشی معلمان شده است.

فقانی (۱۳۹۰)، در پژوهشی که تحت عنوان " نقش حمایت سازمانی معلمان اصفهان " انجام داده دریافت است که مهم ترین سطح تغییر و تحول نقش حمایت سازمانی، در جهت افزایش اثربخشی برنامه ها، تغییراتی است که در نگرش، بینش و رفتار اعضای سازمان رخ می دهد. در این خصوص رهبر معظم انقلاب در جمع رؤسای مناطق آموزش و پرورش کشور فرمودند: " ما می خواهیم آن کسی که از آموزش و پرورش خارج می شود، بعد از سیزده سال انسانی باشد با برجستگی های اخلاقی، برجستگی های حمایتی در سازمان و مغزی و باتدین؛ یک چنین انسانی می خواهیم.

امین پور (۱۳۹۰)، در پژوهشی که تحت عنوان " میزان آگاهی مربیان مدارس قم از حمایت سازمانی " انجام داده دریافت است که نقش مدیریت در حمایت سازمانی به منظور توسعه حائز اهمیت است. مدیریت و رهبری هوشمندانه از گذشته دور اهمیتی بنیادین در ساختار سازمانی داشته است. در قرن اخیر به حمایت سازمانی به عنوان عنصری هوشمند توجه شده است که با مهارت و خلاقیت خود نقش اساسی ایفا می کند. نیروی انسانی کارآمد در یک کشور جزو سرمایه های ارزشمند به شمار می آید. ایجاد انگیزه های کاری و بروز خلاقیت و نوآوری به شیوهی مدیریت مدیران هر سازمان بستگی دارد.

سالاری (۱۳۹۰)، در پژوهشی که تحت عنوان " نقش عملکرد آموزشی معلمان اهواز " انجام داده دریافت است که عوامل تسهیل کننده عملکرد آموزشی؛ با این که نتیجه نوآوری و تغییر موفقیت آمیز است، اما علی رغم اهمیت آن در فرایند رشد و توسعه آموزشی، تغییر در فعالیت های انسانی به سادگی صورت نمی گیرد. از آنجایی که شناسایی عوامل تسهیل کننده عملکرد آموزشی، همچنین موانع و عوامل مقاومت کننده در برابر آن، می تواند در هدایت و مدیریت صحیح و اصولی فرایند نوآوری و تحولات سازمانی توسط مدیریت سازمان مؤثر باشد.

شهبادی (۱۳۹۰)، در پژوهشی که تحت عنوان " بررسی عملکرد آموزشی معلمان شیراز " انجام داده دریافت است که اجتناب از دام های نوآوری و تحول؛ رهبران تحول در نوآوری با سه دام مواجه خواهند شد و آن ها آن قدر جذاب هستند که ممکن است رهبران، مکرراً در دام یک و یا هر سه آن ها بیفتند. زمانی که دنبال عملکرد آموزشی هستید، اولین دامی که باید از آن اجتناب کرد، موقعیتی است که سازگاری با واقعیت های استراتژیک ندارد. حتی اگر نوآوری به شکست منجر نگردد همان طور که معمولاً

اتفاق می‌افتد، همیشه مستلزم کوشش و تلاش زیاد و زمان است. دومین دام گیج‌کننده‌ی نوآوری، نوظهور بودن است. آزمایش یک نوآوری باعث خلق عملکرد آموزشی با ارزش می‌شود.

پیشینه های خارجی

گارویند^۱ (۲۰۱۲) تحقیقی تحت عنوان "بررسی دانش و نگرش معلمان دوره های ابتدایی نسبت به عملکرد آموزشی معلمان مدارس آلمان" انجام داده است. از یافته های این پژوهش این است که معلمان دانش کافی نسبت به عملکرد آموزشی معلمان مدارس دارند و از نگرش مثبت هم برخوردارند و فقط در برخی موارد از دانش و نگرش لازم برخوردار نبوده اند. در مجموع می توان گفت که نتیجه بررسیها نشان می دهد که طرح اجرای عملکرد آموزشی معلمان مدارس در بین معلمان طرح نسبتاً موفقی است و می توان براساس تجربیات به عمل آمده ضعفهای آن را شناسایی کرد و بر طرف نمود.

هانگ^۲ (۲۰۱۱) در تحقیقی که تحت عنوان "توانمندی‌ها و محدودیت‌های عملکرد آموزشی معلمان کره شمالی" انجام شد. برای مشارکت در عملکرد آموزشی مدارس ابتدایی کره، کارآمدی برنامه درسی را منوط به مشارکت افراد و گروههای متخصص و توجه به نظرات معلمان و مدارس به‌عنوان مشارکت‌کنندگان در فرایند تهیه برنامه درسی - نه فقط همکاران مجری برنامه دانسته و بر افزایش آگاهی معلمان و دیگر عوامل مدرسه در زمینه عملکرد آموزشی تأکید کرده است.

ویدوویچ^۳ (۲۰۱۱) در تحقیقی که تحت عنوان "نیازهای حمایت سازمانی بر عملکرد آموزشی معلمان با همکاری دانشگاه کورتین استرالیا و دانشگاه ایالت رنجرز آفریقای جنوبی" انجام داده بر اجرای خط‌مشی حمایت سازمانی بر عملکرد آموزشی معلمان تأکید کرده است و حمایت سازمانی بر عملکرد آموزشی معلمان را وابسته به موقعیت مکانی و زمانی و معیارهای مراکز آموزشی و دانشگاهها در جوامع مختلف دانست.

پولوچینو^۴ (۲۰۱۱) در پژوهشی با عنوان "نقش حمایت سازمانی بر معلمان در ایتالیا" دریافت که بیشتر تغییرات فناوری، حول محور ارائه‌ی حمایت سازمانی جدید، ابزار نوین خودکار کردن حمایت سازمانی با به‌کارگیری روشهای پیشرفته دور می‌زند. اغلب عوامل رقابتی یا نوآوری‌های حمایت سازمانی ایجاب می‌کند که عامل تغییر، روش‌های عملی، ابزار یا دستگاه‌های جدید را عرضه کنند. از طرفی با گسترش حمایت سازمانی در این سال‌ها شاهد تغییرات به صورتی گسترده هستیم. در راستای ایجاد حمایت سازمانی در نظام آموزش و پرورش و به‌کارگیری فناوری پیشرفته، شورای عالی آموزش و پرورش، سند فناوری اطلاعات و ارتباطات را از تصویب گذرانده است.

لواندوف^۵ (۲۰۱۱) در پژوهشی با عنوان "بررسی حمایت های سازمانی معلمان در لهستان" دریافت که سازمان‌های حمایت شده، سازمان‌هایی هستند که نسبت به تغییر نیازهای ذی‌نفعان، تغییر مهارت‌های رقیبان، تغییر روحیه‌ی افراد جامعه و کنش نشان داده، در شکل و نحوه‌ی تولیدات خود تجدید نظر می‌کنند و خود را متحول می‌سازند. حمایت در سازمان فرایند تحول و دگرگونی است که در رفتارها، ساختارها، خط‌مشی‌ها، منظورها یا برون‌دادهای پاره‌ای از واحدهای سازمان رخ می‌دهد.

جامعه ونمونه آماری تحقیق

جامعه آماری این تحقیق کلیه معلمان دوره متوسطه شهرستان زاهدان در سال تحصیلی ۱۳۹۵ - ۱۳۹۴ به حجم ۱۶۳ نفر (۷۸ نفر مرد و ۸۵ نفر زن) را شامل می شود که بر اساس جدول مورگان تعداد ۱۱۵ نفر (۵۵ نفر مرد و ۶۰ نفر زن) که به شیوه نمونه گیری طبقه ای - تصادفی انتخاب و به عنوان نمونه مورد مطالعه قرار گرفت.

ابزار جمع آوری اطلاعات

جمع آوری اطلاعات در دو مرحله انجام می شود . مرحله اول کتابخانه ای خواهد بود ؛ منظور از مطالعات کتابخانه ای مطالعاتی است که موضوعات مورد مطالعه در اختیار و دسترس محقق قرار نداشته و غالباً مربوط به گذشته ای دور یا نزدیک می گردد (لطفی ، ۱۳۹۲) .

1-Garvyn.2012

2-Huang.2011

3-Vydvych.2011

4-polochiloo.2011

5-lovandofea.2011

با مراجعه به اسناد دست اول در کتابخانه ها و یا سایتهای دانشگاهی نسبت به فیش برداری مطالب اقدام می کنیم سپس در مرحله دوم از روش میدانی استفاده خواهد شد .

برای جمع آوری اطلاعات ۲ پرسشنامه برای بررسی رابطه حمایت سازمانی بر عملکرد آموزشی معلمان مقطع متوسطه شهر زاهدان ساخته شده است که شامل :

پرسشنامه حمایت سازمانی تألیف امینی (۱۳۹۱) که دارای ۲۰ سوال است و الفای کرونباخ آن معادل ۰/۸۹ است.

پرسشنامه عملکرد آموزشی معلمان تألیف الوانی (۱۳۹۲) که دارای ۲۳ سوال و الفای کرونباخ آن ۰/۸۷ میباشد

روش های آماری

بعد از گردآوری داده ها، محقق باید داده های گردآوری شده را با استفاده از روش های آماری مناسب تحلیل کند. بعد از تحلیل داده ها محقق می تواند به سوالات و فرضیه تحقیق پاسخ دهد. هدف تحلیل داده ها روشن است: استفاده از داده ها برای پاسخ دادن به سوالات تحقیق (خوبی نژاد، ۱۳۸۰: ۳۷۵). با توجه به موضوع پژوهش و روش مورد نیاز برای تجزیه و تحلیل داده ها در این تحقیق از آمار توصیفی و استنباطی جهت تجزیه و تحلیل داده ها استفاده می شود به طوری که در آمار توصیفی از جدول فراوانی، درصد، میانگین، انحراف معیار، و در آمار استنباطی از آزمون متناسب با سوالات پژوهش از قبیل آزمون t تک گروهی، آزمون t مستقل، آزمون ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون استفاده گردید که تمام محاسبات با استفاده از نرم افزار SPSS۲۳ استفاده شد .

سوالهای تحقیق

- وضعیت حمایت سازمانی از دیدگاه معلمان متوسطه شهر زاهدان چگونه است ؟
- آیا بین ابعاد حمایت سازمانی با ابعاد عملکرد آموزشی معلمان متوسطه شهر زاهدان رابطه وجود دارد؟
- آیا ابعاد حمایت سازمانی عملکرد آموزشی معلمان متوسطه شهر زاهدان را پیش بینی می کند؟
- وضعیت عملکرد آموزشی و ابعاد آن از دیدگاه معلمان متوسطه شهر زاهدان چگونه است؟

تجزیه و تحلیل

- آمار توصیفی

توزیع درصدی پاسخگویان به تفکیک جنسیت

جنسیت		
درصد	فراوانی	
۳۹/۲	۴۳	زن
۵۹/۲	۷۰	مرد
۱/۷۳	۲	بی جواب
۱۰۰/۰	۱۱۵	کل

میزان پاسخ دهندگان این سوال ۱۱۵ نفر و تعداد کسانی که به این سوال پاسخ نداده اند ۰ نفر میباشد یا به عبارتی همه پاسخ گو بوده اند .

جدول فوق نشان می دهد که ۵۹/۲ درصد آزمون شوندگان مرد ، ۳۹/۲ درصد آزمون شوندگان زن هستند و درصد فراوانی در بین مرد ها بیشتر از زن ها است .

توزیع درصدی پاسخگویان به تفکیک مدرک تحصیلی

مدرک		
درصد	فراوانی	
۲۹/۵۶	۳۴	دیپلم
۴۶/۰۸	۵۳	لیسانس
۱۲/۱۷	۱۴	ارشد
۱۲/۱۷	۱۴	بی جواب
۱۰۰	۱۱۵	کل

میزان پاسخ دهندگان این سوال ۱۰۱ نفر و تعداد کسانی که به این سوال پاسخ نداده اند ۱۴ نفر میباشد یا به عبارتی بیشتر افراد پاسخ گو بوده اند .

جدول فوق نشان می دهد که ۲۹/۵۶ درصد آزمون شوندگان دیپلم، ۴۶/۰۸ درصد آزمون شوندگان لیسانس، ۱۲/۱۷ درصد آزمون شوندگان فوق لیسانس بوده اند و درصد فراوانی در بین مقطع تحصیلی لیسانس بیشتر از بقیه ی مقاطع است .

سوال ۱: وضعیت حمایت سازمانی از دیدگاه معلمان متوسطه شهر زاهدان چگونه است ؟

برای پاسخگویی به این سوال از آزمون t تک نمونه ای استفاده شد که نتایج به شرح جدول زیر می باشد:

نتایج آزمون t تک گروهی در خصوص حمایت سازمانی

Sig.	df	t	Test value	SD	M	N	متغیر
۰/۰۰۰	۱۱۴	۲۱/۸۸	۱۵	۲/۴۲۹	۱۹/۹۵۶	۱۱۵	مراقبت
۰/۰۰۰	۱۱۴	۱۵/۲۱	۱۵	۳/۰۲۹	۱۹/۲۹۵	۱۱۵	دفاع
۰/۸۹۷	۱۱۴	-۰/۱۲۹	۱۵	۴/۳۲۴	۱۴/۹۴۸	۱۱۵	حفاظت
۰/۰۰۰	۱۱۴	۱۰/۶۸۷	۱۵	۳/۳۵	۱۸/۳۳۹	۱۱۵	پشتیبانی
۰/۰۰۰	۱۱۴	۱۳/۰۴	۶۰	۱۰/۳۱	۷۲/۵۴	۱۱۵	حمایت سازمانی

نتایج جدول فوق در خصوص بررسی وضعیت حمایت سازمانی در معلمان متوسطه شهر زاهدان حاکی از آن است که میانگین برابر با (۷۲/۵۴) و انحراف معیار (۱۰/۳۱) می باشد ، و t محاسبه شده برابر با (۱۳/۰۴) با درجه آزادی ۱۱۵ از میانگین مبنا (۶۰) بزرگتر است و در سطح ۹۹ درصد معنادار است ($P < .01$). بنابراین تفاوت مشاهده شده به لحاظ آماری معنادار می باشد و می توان چنین نتیجه گیری کرد که وضعیت نظام مدیریت استعداد از دیدگاه معلمان متوسطه شهر زاهدان در حد مطلوب می باشد. لازم به ذکر است که همه مولفه های حمایت سازمانی یعنی مراقبت، دفاع و پشتیبانی در سطح ۹۹ درصد از میانگین مبنا بالاتر و معنادار بوده بجز مولفه حفاظت که تفاوتی با میانگین مبنا مشاهده نشد.

سوال دو : آیا بین ابعاد حمایت سازمانی با ابعاد عملکرد آموزشی رابطه ی معناداری وجود دارد ؟

برای پاسخگویی به این سوال از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد که نتایج در جدول زیر ارائه گردید. نتایج ضریب همبستگی مولفه های حمایت سازمانی با مولفه های عملکرد آموزشی

متغیر	رشد	ارتقا	بهره وری	رضایت	عملکرد آموزشی
مراقبت	۰/۴۷۸**	۰/۴۸**	۰/۵۲۴**	۰/۴۱۹**	۰/۵۸۸**
دفاع	۰/۴۷۹**	۰/۳۶۱**	۰/۴۷۳**	۰/۴۹۷**	۰/۵۷۶**
حفاظت	۰/۳۶۴**	۰/۴۵۱**	۰/۴۸۱**	۰/۵۷۸**	۰/۶۱۳**
پشتیبانی	۰/۵۱۵**	۰/۳۶۵**	۰/۳۶۹**	۰/۳۷۲**	۰/۵۰۴**
حمایت سازمانی	۰/۵۷۴**	۰/۵۲۷**	۰/۵۸۴**	۰/۶۰۸**	۰/۷۲۸**
** معناداری در سطح ۹۹ درصد (P < .01) N = ۱۱۵					

نتایج جدول فوق در خصوص سوال پنجم تحقیق حاکی از آن است که همبستگی بین متغیرهای "حمایت سازمانی با عملکرد آموزشی" برابر با ۰/۷۲۸، است که در سطح ۹۹ درصد معنادار و رابطه مثبت بین این دو متغیر مشاهده می شود (P < .01). نتیجه همچنین نشان می دهد که بین مولفه های حمایت سازمانی (مراقبت، دفاع، حفاظت و پشتیبانی) با مولفه های عملکرد آموزشی (رشد، ارتقا، بهره وری و رضایت) همگی در سطح ۹۹ درصد رابطه مثبت و معنادار بود. از این رو می توان نتیجه گرفت که با افزایش مدیریت استعداد و مولفه های آن موجب افزایش عملکرد آموزشی و مولفه های آن می شود.

سوال سوم : آیا ابعاد حمایت سازمانی، عملکرد آموزشی معلمان متوسطه شهر زاهدان را پیش بینی می کند؟ جهت پاسخگویی به این سوال از آزمون رگرسیون گام به گام استفاده شده است که نتایج آن در جدول زیر آمده است.

میزان پیش بینی ابعاد حمایت سازمانی از عملکرد آموزشی معلمان متوسطه شهر زاهدان

گام	متغیرها	R	R ²	Adj.R ²	SE	F	β	t	sig
۱	حفاظت	۰/۶۱۳	۰/۳۷۵	۰/۳۷	۸/۶۵	۶۷/۸۶	۰/۶۱۳	۸/۲۴	۰/۰۰۰
۲	حفاظت+ دفاع	۰/۷۰۴	۰/۴۹۶	۰/۴۸۷	۷/۰۸	۵۵/۱۳	۰/۳۸۵	۵/۱۸	۰/۰۰۰
۳	حفاظت+دفاع+ پشتیبانی	۰/۷۳۵	۰/۵۴۱	۰/۵۲۸	۷/۴۸	۴۳/۵۶	۰/۲۶۳	۳/۲۸	۰/۰۰۰
N=۱۱۵					P<۰/۰۱				

به منظور بررسی سهم میزان مؤلفه های نظام مدیریت استعداد در تبیین تغییرات مربوط به عملکرد آموزشی معلمان از روش تحلیل رگرسیون گام به گام استفاده شد. نتایج نشان می دهد که در گام اول مؤلفه ی حفاظت و در گام دوم مؤلفه ی دفاع و در گام سوم مؤلفه پشتیبانی وارد معادله شده اند. همان طور که در جدول ملاحظه می شود، در گام اول مؤلفه ی حفاظت به تنهایی ۳۷ درصد از واریانس عملکرد آموزشی معلمان را تبیین می کند. اما در گام دوم؛ مؤلفه ی دفاع به همراه مؤلفه ی حفاظت ۴۸/۷ درصد از واریانس عملکرد آموزشی معلمان را تبیین می کنند و در گام سوم مؤلفه پشتیبانی به همراه مؤلفه های حفاظت و دفاع روی هم ۵۲/۸ درصد از واریانس عملکرد آموزشی معلمان را تبیین می کنند. ضریب بتای استاندارد نشان می دهد که در معادله رگرسیون متغیر حفاظت دارای ضریب بتای ۰/۶۱۳، متغیر دفاع دارای ضریب بتای ۰/۳۸۵ و متغیر پشتیبانی دارای ضریب بتای ۰/۲۶۳ می باشد که آماره t محاسبه شده در سطح ۹۹ درصد معنادار است (P < .01).

سوال چهارم: وضعیت عملکرد آموزشی از دیدگاه معلمان متوسطه شهر زاهدان چگونه است؟
برای پاسخگویی به این سوال از آزمون t تک نمونه ای استفاده شد که نتایج به شرح جدول زیر می باشد
نتایج آزمون t تک گروهی در خصوص عملکرد آموزشی

Sig.	df	t	Test value	SD	M	N	متغیر
.۰۰۰۰	۱۱۴	۲۰/۵۵	۱۵	۲/۸۲	۲۰/۴۰	۱۱۵	رشد
.۰۰۰۰	۱۱۴	۱۶/۱۵	۱۵	۳/۲۶	۱۹/۹۱	۱۱۵	ارتقا
.۰۰۰۰	۱۱۴	۲۱/۷۷	۱۵	۲/۲۶	۲۰/۴۳	۱۱۵	بهره وری
.۰۰۰۰	۱۱۴	۱۲/۵۱	۲۴	۴/۹۹	۲۹/۸۳	۱۱۵	رضایت
.۰۰۰۰	۱۱۴	۲۱/۲۳	۶۹	۱۰/۸۹	۹۰/۵۶	۱۱۵	عملکرد آموزشی

نتایج جدول فوق در خصوص بررسی وضعیت عملکرد آموزشی از دیدگاه معلمان متوسطه شهر زاهدان حاکی از آن است که میانگین برابر با (۹۰/۵۶) و انحراف معیار (۱۰/۸۹) می باشد ، و t محاسبه شده برابر با (۲۱/۲۳) با درجه آزادی ۱۱۴ از میانگین مبنا (۶۹) بزرگتر است و در سطح ۹۹ درصد معنادار است ($P < .01$). بنابراین تفاوت مشاهده شده به لحاظ آماری معنادار می باشد و می توان چنین نتیجه گیری کرد که وضعیت عملکرد آموزشی از دیدگاه معلمان متوسطه شهر زاهدان در حد مطلوب می باشد. لازم به ذکر است که همه مولفه های عملکرد آموزشی یعنی رشد، ارتقاء، بهره وری و رضایت در سطح ۹۹ درصد از میانگین مبنا بالاتر و معنادار بوده.

نتیجه گیری

مولفه های حمایت سازمانی یعنی مراقبت، دفاع و پشتیبانی از میانگین مینا بالاتر و معنادار بوده بجز مولفه حفاظت که تفاوتی با میانگین مینا مشاهده نشد. بین مولفه های حمایت سازمانی (مراقبت، دفاع، حفاظت و پشتیبانی) با مولفه های عملکرد آموزشی (رشد، ارتقا، بهره وری و رضایت) همگی رابطه مثبت و معنادار بود.

سوال یک:

- وضعیت حمایت سازمانی از دیدگاه معلمان متوسطه شهر زاهدان چگونه است؟
در خصوص بررسی وضعیت حمایت سازمانی در معلمان متوسطه شهر زاهدان حاکی از آن است که تفاوت مشاهده شده به لحاظ آماری معنادار می باشد و می توان چنین نتیجه گیری کرد که وضعیت نظام مدیریت استعداد از دیدگاه معلمان متوسطه شهر زاهدان در حد مطلوب می باشد. لازم به ذکر است که همه مولفه های حمایت سازمانی یعنی مراقبت، دفاع و پشتیبانی از میانگین مینا بالاتر و معنادار بوده بجز مولفه حفاظت که تفاوتی با میانگین مینا مشاهده نشد. این یافته با نتایج تحقیقات سلمان زاده (۱۳۹۲)، آبیاری (۱۳۹۲)، وات (۲۰۱۱)، همخوانی دارد.

سوال دوم:

- آیا بین ابعاد حمایت سازمانی با ابعاد عملکرد آموزشی معلمان متوسطه شهر زاهدان رابطه وجود دارد؟
در خصوص سوال پنجم تحقیق حاکی از آن است که بین مولفه های حمایت سازمانی (مراقبت، دفاع، حفاظت و پشتیبانی) با مولفه های عملکرد آموزشی (رشد، ارتقا، بهره وری و رضایت) رابطه مثبت و معنادار بود. از این رو می توان نتیجه گرفت که با افزایش مدیریت استعداد و مولفه های آن موجب افزایش عملکرد آموزشی و مولفه های آن می شود. این یافته با نتایج تحقیقات علوی (۱۳۹۱)، شهبادی (۱۳۹۰)، فاردین (۲۰۱۱)، همخوانی دارد.

سوال سوم:

- آیا ابعاد حمایت سازمانی عملکرد آموزشی معلمان متوسطه شهر زاهدان را پیش بینی می کند؟
به منظور بررسی سهم میزان مؤلفه های نظام مدیریت استعداد در تبیین تغییرات مربوط به عملکرد آموزشی معلمان از روش تحلیل رگرسیون گام به گام استفاده شد. نتایج نشان می دهد که در گام اول مؤلفه های حفاظت و در گام دوم مؤلفه های دفاع و در گام سوم مولفه پشتیبانی وارد معادله شده اند. این یافته با نتایج آرانی (۱۳۹۰)، فغانی (۱۳۹۰)، شوکرا (۲۰۱۱)، همخوانی دارد.

سوال چهارم:

- وضعیت عملکرد آموزشی و ابعاد آن از دیدگاه معلمان متوسطه شهر زاهدان چگونه است؟
وضعیت عملکرد آموزشی از دیدگاه معلمان متوسطه شهر زاهدان در حد مطلوب می باشد. لازم به ذکر است که همه مولفه های عملکرد آموزشی یعنی رشد، ارتقاء، بهره وری و رضایت از میانگین مینا بالاتر و معنادار بوده. این یافته با نتایج تحقیقات سبحانی (۱۳۹۲)، حقیقی (۱۳۹۲)، هانگ (۲۰۱۱)، فاردین (۲۰۱۱)، همخوانی دارد.

منابع و مراجع

- [۱] اسدپور، مهدی، شیروانی، علیرضا، (۱۳۹۲)، سرمایه اجتماعی، مفاهیم، نظریه های و کاربردها، اصفهان: نشر مانی
- [۲] امین پور، مهدی، رنجبریان، بهرام، فتحی، سعید، قربانی، حسن، (۱۳۹۲)، تأثیر بازاریابی داخلی بر بازاریابی و عملکرد سازمانی در صنعت هتلداری. چشم انداز مدیریت، ش ۳۱-۵۷: ۴۲.
- [۳] البرت، رابیس، عسکریان، مصطفی، دوایی، مهدی، (۱۳۹۰، ۲۰۱۱)، بررسی رابطه بین جو سازمانی و مدیریت تعارض از دیدگاه دبیران، فصلنامه تازه های روانشناسی صنعتی/سازمانی، سال اول، شماره سوم، ص ۵۶-۸۷.
- [۴] سرمد، محمد، (۱۳۹۳)، "بنیادهای نظریه اجتماعی"، مترجم: منوچهر صبوری، تهران: نشر نی.
- [۵] شهبادی، زهره، بازرگان، عباس؛ حجازی، الهه، (۱۳۹۳)، روشهای تحقیق در علوم رفتاری، تهران: نشر آگاه، ۱۳۹۳
- [۶] صیادی، داود، یادی پور، مهدی، (۱۳۹۳)، سرمایه اجتماعی عامل ایجاد توسعه اجتماعی و اقتصادی، مجله راهبرد یاس، ۱۵: ۱۶۲-۱۴۰.
- [۷] فاطمی، مجید؛ قربانی، رحیم، (۱۳۹۲)، رابطه بین سرمایه فکری و عملکرد سازمانی: مورد مطالعه وزارت امور دارایی. مجله اقتصادی. شماره ۱۱ و ۱۲. ص ۱۱۱-۱۳۰.
- [۸] گرنت، اسداله؛ فانی، علی اصغر؛ مسعودی، زهرا، (۲۰۱۳، ۱۳۹۲)، فرهنگ سازمانی حلقه مفقوده شفافیت سازمانی و عملکرد سازمان. مدیریت فرهنگ سازمانی، دوره ۱۲، شماره ۲، تابستان ۱۳۹۳، صص، ۱۸۹-۱۷۳.
- [۹] لیچر نایج، ا.، خنیفر، ح.، زراعت کار، س.، رفعتی آلاشتی، ک، (۲۰۱۳، ۱۳۹۲) «هوش معنوی و رابطه آن با رفتار شهروندی سازمانی: سازمان صدا و سیما جمهوری اسلامی ایران»، پژوهش های مدیریت منابع سازمانی، ش. ۲. دوره ۲. ۳۰-۶۳
- [۱۰] معتمدی، محمد، (۱۳۹۰)، بررسی نظرات اعضای هیأت علمی پردیس کشاورزی و منابع طبیعی دانشگاه تهران پیرامون موانع استفاده از فناوری اطلاعات. علوم کشاورزی ایران، ویژه اقتصاد و توسعه کشاورزی، ۱۸، (۳۹):ص ۱۹۶-۲۰۵
- [11] Fry Et al (2008). book teaching and learning in higher education, London and New York: Routledge flamer in.
- [12] Kirkup, G. and Kirkwood, A. (2014). "Information and communications technology (ICT) in education, higher education - a story of gradual rather than revolution", education, media and Technology, 30 (2), pp. 185-199.
- [13] Saadé, R., Nebebe; F, and Tan, W. (2013). "survival of the technology acceptance model in multimedia learning environments: A comparative study", interdisciplinary journal of knowledge and learning objects 3, pp.175-184.
- [14] Subair, S. K; and kgangkenna, F (2014). understanding of researchers at the university of botswana agriculture (BCA) and the ministry -agricultural research (DAR) regardings 18th annual conference of the international association of agricultural and extension education, durban, south africa, 429-436