

بررسی نقش تعدیل گر قراردادهای روان شناختی در ارتباط میان یادگیری سازمانی و اثربخشی تدریس معلمان

رضا صابری^۱، سمیه دیناری^۲، مسلم قبادیان^۳

چکیده

پژوهش حاضر نقش تعدیل گر قراردادهای روان شناختی در ارتباط میان یادگیری سازمانی و اثربخشی تدریس معلمان را بررسی می کند. باتوجه به هدف این پژوهش کاربردی، روش پژوهش توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه معلمان شهر کهنوج به تعداد ۱۵۰۰ نفر بود. برای تعیین حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران، ۳۰۶ نفر انتخاب شدند که از نمونه گیری به روش تصادفی ساده طبقه ای استفاده شده است. ابزار گردآوری داده ها نیز شامل سه پرسشنامه یادگیری سازمانی نیف (۲۰۰۱)، پرسشنامه مربوط به اثربخشی تدریس معلمان چو و بولی (۲۰۰۷) و پرسشنامه قرارداد روان شناختی مرادی و همکاران (۱۳۹۲) که مورد استفاده قرار گرفته است. همچنین میزان پایایی هر پرسشنامه با استفاده از آلفای کرونباخ برای پرسشنامه یادگیری سازمانی ۰/۹۲، پرسشنامه قرارداد روان شناختی ۰/۸۷ و برای پرسشنامه اثربخشی ۰/۹۲ محاسبه شده است. برای تجزیه و تحلیل داده ها، از نرم افزار SPSS برای آمار توصیفی و آزمون فرضیه ها و از نرم افزار AMOS برای معادلات ساختاری استفاده شده است. نتایج به دست آمده از پژوهش نشان داد که با توجه به نقش تعدیل گر متغیر قرارداد های روان شناختی، بین یادگیری سازمانی با اثربخشی تدریس معلمان رابطه معناداری وجود دارد. اما سایر یافته های این تحقیق حاکی از آن بود که بین چشم انداز استراتژیک، یادگیری جمعی، تفکر سیستمی و توسعه شایستگی ها با اثربخشی تدریس معلمان ابتدایی شهر کهنوج رابطه معناداری وجود ندارد. به مدیران سازمانها، به منظور توسعه عملکرد سازمان پیشنهاد می شود، فرصت های یادگیری بیشتری برای کارکنان فراهم آورند تا انگیزه و اعتماد به نفس و میزان استقلال برای هدایت کارشان افزایش یابد.

واژگان کلیدی: یادگیری سازمانی، قرارداد روان شناختی، اثربخشی، فرهنگ سازمانی، چشم انداز استراتژیک

^۱ استادیار، گروه علوم تربیتی، دانشگاه فرهنگیان

^۲ استادیار، گروه علوم تربیتی، دانشگاه فرهنگیان

^۳ آموزگار ابتدایی شهرستان کهنوج و دانشجوی دکتری دانشگاه آزاد کرمان (نویسنده مسئول)

در فضای رقابتی معاصر سازمان ها باید به طور موثر منابع خود را از نظر مالی و انسانی مدیریت کنند و این موضوع در سازمان های دولتی بیشتر باید مورد توجه قرار گیرد (حیدر و همکاران^۱، ۲۰۱۹). مفهوم اثربخشی از مهم ترین موضوعات در درک حوزه رفتار سازمانی است. صاحب نظران و محققان بر این اعتقادند که اثربخشی موضوعی اصلی در تمامی تجزیه و تحلیل های سازمانی است و تصور سازمانی بدون ساخت اثربخشی مشکل است (کافی^۲، ۲۰۱۳). در حقیقت محققین اشاره می کنند که اهمیت اثربخشی در بعد کارکنان از این جهت است که کارکنانی که از اثربخشی بیش تری برخوردارند نه تنها در مسیر توسعه شغلی خود سریع تر و جامع تر پیشرفت کرده، ارتباط بهتری با ذینفعان سازمان داشته و روابط موثرتری با همکاران خود دارند، بلکه باعث بهبود عملکرد سازمانی و بهبود جایگاه رقابتی سازمان خود نیز می گردند (فلاحتی و رستمی، ۱۳۹۱). موضوع آموزش با کیفیت، بحث پیچیده ای است که بهبود آن در نظام های آموزشی، متأثر از عوامل متعددی است از جمله مهمترین این عوامل «معلم» می باشد (بولکان و گودبوی^۳، ۲۰۱۱). رابر^۴ (۲۰۰۶) معتقد است در این عصر که عصر انفجار دانش اطلاعات است، آموزش و پرورش نیازمند معلمان اثر بخش می باشد و آموزش و پرورش با جذب، به کارگیری و تربیت معلمان اثربخش در اهداف خود موفق خواهد شد (ریکینبرج^۵، ۲۰۱۰؛ گراوند و عباسپور، ۱۳۹۱؛ خسروی و همکاران، ۱۳۹۴)، با توجه به اینکه، «معلم اثربخش» نقطه ای اتکای هر تغییر و تحول است، لذا امروزه نظام های آموزشی، به وجود معلمان اثربخش، توجه ویژه ای دارند (فرنلندز و مولدوگازیهو^۶، ۲۰۱۳). توجه به اثربخشی در آموزش و پرورش که یکی از نهادهای حیاتی تمام کشور ها هستند و برآورده شدن اهداف آنها و کارکرد صحیح شان روی کل نظام آموزشی-اقتصادی-سیاسی و اجتماعی تاثیر می گذارد در خور توجه است (اسدی و همکاران، ۱۳۹۳). در حقیقت آموزش و پرورش، به منزله سازمانی که بیشترین مخاطب انسانی را داراست، و معلمان، در مقام عاملان اصلی این سازمان، در معرض ابتلا به بیگانگی شغلی هستند، به طوریکه پیامدهای عدم اثربخشی معلمان که با تعلیم و تربیت انسان ها سروکار دارند برای جامعه بسیار زیان آور خواهد بود و کاهش راندمان کاری و عملکرد حرفه ای آنها را در پی خواهد داشت و از طرف دیگر باعث کاهش یادگیری دانش آموزان خواهد شد (رحمانی، ۱۳۹۱). اهمیت اثربخشی معلمان در این است که تمامی برنامه ریزی ها و اهداف آموزشی صورت گرفته در حوزه یادگیری و تدریس برای دانش آموزان از طریق معلمان به فعل می رسد و در صورتی که معلمان اثربخشی بالایی داشته باشند نتیجتاً دانش آموزان نیز یادگیری بهتری داشته و انگیزه بیش تری برای آموزش و یادگیری خواهند داشت (فلاحتی و رستمی، ۱۳۹۱). نتایج تحقیقات صورت گرفته نشان می دهد که متغیرهایی نظیر استقلال مدیران، کنترل راهبردی، سیاست های سازمانی و برنامه ریزی استراتژیک؛ سیستم های عملکرد کاری (جین و چی وی^۷، ۲۰۱۵)؛ سبک های رهبری، مهارت های ارتباطی و فرهنگ سازمانی (نظری و همکاران، ۱۳۹۴) و هوش هیجانی (غلامی ترکسلویه و همکاران، ۱۳۹۳)، سرمایه اجتماعی (گیوریان و دیندار فرکوش، ۱۳۹۳)، با اثربخشی ارتباط دارند. از طرف دیگر باید توجه داشت که نقش نیروی انسانی کارآمد، توانا و دانا در تحقق اهداف سازمانی و اثر بخشی، امری غیر قابل انکار می باشد (مایکل و همکاران^۸، ۲۰۱۷).

¹ Haider et al

² Coffey

³ Bolkan & Goodboy

⁴ Rabore

⁵ Rikenberg

⁶ Fernandez & Moldogaziev

⁷ Jane & Chi Wei

⁸ Machiel et al

یکی از متغیرهایی که می تواند با اثربخشی معلمان رابطه داشته باشد، یادگیری سازمانی است (ورونیکا^۱ و همکاران، ۲۰۱۷). یادگیری سازمانی فرایندی است پویا که سازمان را قادر میسازد تا به سرعت با تغییر سازگاری یابد. این فرایند شامل تولید دانش جدید، مهارت ها و رفتارها میشود و به وسیله تسهیم میان کارکردی و یادگیری همکارانه، تقویت میشود. نتایج این دو اصل، خلق فرهنگ یادگیری و فرهنگ مشترک در میان همه کارکنان است (پترا و همکاران^۲، ۲۰۱۰). اهمیت یادگیری سازمانی در سازمانها هرگز تا به این اندازه حیاتی نبوده است. برای اولین بار در سال ۱۹۰۰ میلادی هنگامی که فردیک تیلور موضوع انتقال یادگیری به دیگر کارکنان را برای افزایش کارایی و بهبود سازمان مطرح کرد، مفهوم یادگیری سازمانی شکل گرفت (یانگ^۳، ۲۰۱۵). اما ریچارد سییرت^۴ و جیمز مارچ^۵ اولین کسانی بودند که در سال ۱۹۶۳ دو واژه یادگیری و سازمان را در کنار هم قرار داده و یادگیری را به عنوان پدیده های سازمانی مطرح کردند (تمپلتون^۶ و همکاران، ۲۰۱۲). محققان بسیاری بر یادگیری سازمانی تأکید کرده اند زیرا یادگیری سازمانی می تواند رفتار کارمندان را تغییر دهد و این اطمینان را حاصل کند که نتیجه آن با اهداف سازمانی همسو خواهد بود (آیدین و سیلان^۷، ۲۰۰۹؛ اختر و آریف^۸، ۲۰۱۱؛ اختر و همکاران، ۲۰۱۵).

. اهمیت یادگیری سازمانی ناشی از این واقعیت است که به دلیل وجود نیروهایی همچون جهانی شدن و فناوری، سرعت و پیچیدگی تحولات به گونه ای افزایش یافت که سازمانها مجبور شدند برای ادامه حیات همواره چیزهای بیشتری یاد بگیرند (قاسمی و همکاران، ۱۳۹۳). در این شرایط بسیاری از سازمانها، راه حل را افزایش یادگیری سازمانی و اجرای برنامه های یادگیری سازمانی تشخیص داده و کوشش کرده اند با به کارگیری این برنامه ها و توانمندسازی افراد بر موانع درونی و بیرونی چیره شوند و زمینه مساعد را برای پرورش فراهم سازند. یادگیری سازمانی باعث توسعه دانش سازمانی شده، مشارکت اعضای سازمان را در فعالیت های سازمانی افزایش داده و باعث افزایش قابلیت سازمان در توسعه محصولات جدید شده و از طریق افزایش آگاهی های افراد باعث افزایش عملکرد شغلی و نتیجتاً افزایش عملکرد سازمانی می گردد (یانگ^۹ و همکاران، ۲۰۱۲). نتیجه تحقیقات نشان می دهد که کسانی که بیشتر به دنبال یادگیری سازمانی هستند، دارای تعهد بیشتر و در نتیجه اثربخشی سازمان را افزایش می دهد. (گیلانی و نورکیانی^{۱۰}، ۲۰۱۹).

علاوه بر این قرارداد روان شناختی یکی از مفاهیم نسبتاً جدیدی است که در عرصه پژوهش های معطوف به رفتارهای افراد در محیط های مختلف گروهی، سازمانی و اجتماعی، پژوهش های زیادی را به خود اختصاص داده است (مک اینز^{۱۱} و همکاران، ۲۰۰۹). می توان گفت یکی دیگر از متغیرهایی که می تواند با اثربخشی معلمان رابطه داشته باشد، قرار دادهای روان شناختی است (جویدیت^{۱۲} و همکاران، ۲۰۱۷). قرارداد روان شناختی برای مدت زمان طولانی مورد توجه محققان در حوزه های علمی گوناگون مانند روانشناسی، جامعه شناسی و روابط صنعتی بوده است. آرگریس^{۱۳} اولین فردی بود که در سال ۱۹۶۰ این مفهوم را در تلاش برای یک کاسه کردن انتظارات نانوشته کارگران کارخانه و سرپرستان آنها از هم معرفی کرد. تئوری قرارداد روان شناختی ناشی از تئوری مبادله اجتماعی^{۱۴} است که می گوید روابط اجتماعی همواره شامل تعهدات مشخص نشده و توازن نابرابر قدرت هستند. محققان برجسته در حوزه رفتار سازمانی نظیر آرگریس و لویسنسون^{۱۵} از این

¹ Veronica

² Petra & Etal

³ Young

⁴ Richard siriet

⁵ James March

⁶ Templeton

⁷ Aydin & Ceylan

⁸ Akhtar & Arif

⁹ Yang

¹⁰ Gillani & Kiani

¹¹ Mac ins

¹² Judit et al

¹³ Argiris

¹⁴ Social interaction theory

¹⁵ Leveinsen

مفهوم در ساختار سازمانی استفاده کردند و اصطلاح قرارداد روان شناختی کار را مطرح نمودند. مفهوم قرارداد روان شناختی به رابطه‌ی بین کارفرما و کارمند اشاره دارد و موضوع انتظارات یا تعهداتی را که این موارد برای یکدیگر به همراه می‌آورند را مطرح می‌کند (ساعید^۱، ۲۰۱۶). بنابراین می‌توان گفت قرارداد روان شناختی به باور افراد با توجه شرایط و ضوابط توافق شده میان فرد و سازمانی که در آن کار می‌کند، اشاره دارد که شامل برداشت کارمند نسبت به وعده‌های سازمان و تعهد او به انجام عمل متقابل است. می‌توان اینطور بیان کرد که قرارداد، تعهدی رسمی بین کارفرمایان و کارکنان است؛ در حالیکه قرار داد روان شناختی، قراردادی غیررسمی است و بر ارتباط غیر رسمی کارکنان و سازمان اشاره دارد؛ لذا، این قرارداد بر اساس تبادلات میان کارکنان و مدیران شکل می‌گیرد (مک اینز^۲ و همکاران، ۲۰۰۹). قرارداد روان شناختی را به عنوان مجموعه‌ای از انتظارات نانوشته حاضر در هر لحظه میان هر یک از اعضای سازمان و تعیین کننده مهم رفتاری در سازمان می‌توان تعریف نمود. نتایج تحقیقات صورت گرفته نشان می‌دهد که ضعف قرارداد روان شناختی کارکنان باعث کاهش عملکرد شغلی، افت عملکرد سازمانی و افزایش فرسودگی شغلی آنان می‌گردد (کینگ شات^۳، ۲۰۱۴). اهمیت قرار داد روان شناختی از دو سو قابل طرح است: اول قرارداد روان شناختی افراد تابع هر نهاد در برابر سازمان خودشان و دیگری قرارداد روان شناختی سازمان یا نهاد در برابر افراد خود (چیت سزبان، ۱۳۹۲). از طرف دیگر مساله‌ای که در رابطه با قرارداد روان شناختی معلمان مطرح است این است که نقض قرارداد روان شناختی معلمان پیامدهای نامطلوبی را در سه سطح معلم، دانش آموز و مدرسه به همراه دارد به طوریکه می‌تواند باعث کاهش رضایت شغلی و تعهد سازمانی معلمان، افت تحصیلی دانش آموزان و شهرت نامطلوب مدرسه در جامعه گردد (زندى و همکاران، ۱۳۹۲).

در پژوهشی طاهری و همکاران (۱۳۹۵)، به بررسی رابطه فرهنگ یادگیری سازمانی، اثربخشی مدیریتی و توانمندسازی روان شناختی با یادگیری کارکنان در بین تعداد ۱۱۷ نفر از کارکنان دو سازمان دولتی، اداره کتابخانه، موزه و مرکز اسناد مجلس شورای اسلامی و اداره کل وزارت ارشاد در شهر تهران پرداختند. نتایج تحقیق آنها حاکی از آن بود که متغیر یادگیری در محیط کار به طور مستقیم و غیرمستقیم از متغیرهای فرهنگ یادگیری سازمانی و اثربخشی مدیریتی و به طور مستقیم از متغیر توانمندسازی روان شناختی تأثیر می‌پذیرد. همچنین فرهنگ یادگیری سازمانی اثر مستقیم و غیرمستقیم معنی‌داری بر توانمندسازی روان شناختی و اثربخشی مدیریتی دارد. اثربخشی مدیریتی تنها اثر مستقیم معنی‌داری بر توانمندسازی روان شناختی دارد. بختیار دهکردی و همکاران (۱۳۹۴)، به "تبیین رابطه میان یادگیری سازمانی با کارایی کارکنان و اثربخشی سازمانی" در بین کارمندان بانک‌های استان چهارمحال و بختیاری پرداختند. نتایج تحقیق آنها نشان داد که یادگیری سازمانی، ازجمله عواملی است که باعث ارتقای کارایی کارکنان و اثربخشی سازمانی شده و رابطه مستقیمی بین یادگیری سازمانی با کارایی کارکنان و اثربخشی سازمانی برقرار است. مهدی بیگی و همکاران (۲۰۱۶) در پژوهش با عنوان "مدیریت دانش مشتری و اثربخشی سازمان: توضیح نقش واسطه‌چابکی سازمانی" به این نتیجه رسیدند که مدیریت دانش در اثر بخشی سازمانی مؤثر است. همانطور که یکی از ابعاد مولفه‌های مدیریت دانش، اشتراک دانش محسوب میشود ازسوی دیگر این نکته حائز اهمیت است که اشتراک دانش یکی از مولفه‌های یادگیری سازمانی کارکنان نیز می‌باشد. اردلان و همکاران (۱۳۹۱) به بررسی "رهبری دانش، هوش سازمانی و اثربخشی سازمانی" پرداختند. نتایج تحقیق آنها نشان داد که یکی از مولفه‌های رهبری دانش، مؤلفه فرایند یادگیری فردی و گروهی و حمایت از آن در سازمان، بیشترین تأثیر را در پیش بینی اثربخشی سازمانی دارد؛ و از بین مؤلفه‌های هوش سازمانی، مؤلفه چشم انداز استراتژیک، تأثیر بالایی را در پیش‌بینی اثربخشی سازمانی کارکنان دارد. نظر به اینکه تفکر سیستمی یکی از مولفه‌های یادگیری سازمانی می‌باشد تحقیق فخری زاد و میزایی دریانی (۱۳۹۵)، با عنوان "ارزیابی تفکر سیستمی در سطح مدیران شرکت آب و فاضلاب استان آذربایجان شرقی و ارتباط آن با اثربخشی" نشان داد که تفکر سیستمی با اثر بخشی رابطه مستقیم داشته و با افزایش تفکر سیستمی میزان اثر بخشی در سطح مدیران سازمان افزایش پیدا می‌کند.

¹ Said

² McInnis

³ Kingshott

⁴ Mehdi beigei & et al

آذری و همکاران (۱۳۹۵)، طی تحقیقی به بررسی ارتباط بین توانمندسازی روانشناختی با یادگیری سازمانی در ادارات ورزش و جوانان استان کرمانشاه پرداختند. نتایج تحقیق آنها حاکی از آن بود که بین توانمندسازی روانشناختی و ابعاد آن با یادگیری سازمانی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. آنها دریافتند که برای بالا بردن یادگیری سازمان و تبدیل به یک سازمان اثر بخش و پویا، سازمان به کارکنانی که از نظر روابط توانمند هستند، نیاز دارد. قنبری و شمشادی (۱۳۹۵)، به بررسی نقش میانجیگری یادگیری سازمانی بر رابطه توانمندسازی روانشناختی با با اعتماد سازمانی پرستاران بیمارستان های آموزشی شهر همدان پرداختند. نتایج تحقیق آنها نشان داد که بین توانمندسازی روانشناختی، یادگیری سازمانی و اعتماد سازمانی، روابط مثبت و معناداری وجود داشت. همچنین رابطه توانمندسازی روان شناختی با اعتماد سازمانی با نقش میانجی یادگیری سازمانی مثبت و معنادار بود. آنها دریافتند که مدیران بیمارستان ها می توانند با به کارگیری برنامه های توانمندسازی کارکنان و فراهم آوردن شرایط مناسب برای توسعه و افزایش یادگیری سازمانی، زمینه های شکل گیری و استحکام اعتماد سازمانی در میان پرستاران را مهیا نمایند. مرادی و همکاران (۱۳۹۲)، تحقیقی با عنوان «بررسی نقش قرار داد روان شناختی در افزایش سرمایه اجتماعی و اثر آن بر رفتار تسهیم دانش» را انجام داده اند. یافته های این پژوهش، نشان دهنده میانجی گری کامل متغیر همکاری در رابطه بین قرارداد روان شناختی و تسهیم دانش بود، درحالی که میانجی گری متغیر اعتماد متقابل در رابطه بین این دو مورد تأیید قرار نگرفت. بتناگر^۱ (۲۰۰۷)، در تحقیق خود ارتباط بین نقشهای منابع انسانی راهبردی، توانمندسازی روانشناختی، ظرفیت یادگیری سازمانی و تعهد سازمانی را با توجه به کارکردهای منابع انسانی در هند مورد بررسی قرار داد، نتایج پژوهش نشان داد که رابطه مثبتی بین نقشهای راهبردی منابع انسانی و تعهد سازمانی وجود دارد. همچنین مشخص شد که چگونه توانمندسازی روانشناختی، ظرفیت یادگیری سازمانی را تسهیل می کند و در نتیجه، آن نیز موجب افزایش تعهد سازمانی میشود. صفری و همکاران^۲ (۲۰۱۱)، طی تحقیقات خود به بررسی رابطه بین توانمندسازی روانشناختی و یادگیری سازمانی پرداختند. نتایج تحقیقات آنها حاکی از آن بود که بین یادگیری سازمانی و توانمندسازی کارکنان ارتباط بسیار قوی وجود داشته و با افزایش عوامل روانشناختی، میزان یادگیری سازمانی نیز افزایش می یابد. اللهیاری و همکاران^۳ (۲۰۱۵)، در تحقیقی به بررسی رابطه بین توانمندسازی روانشناختی کارکنان با یادگیری سازمانی در بین کارکنان دانشگاه تهران پرداختند. نتایج تحقیق آنها نشان داد که ابعاد توانمندسازی روانشناختی تبیین کننده یادگیری سازمانی است و رابطه بین توانمند سازی روانشناختی و یادگیری سازمانی، یک رابطه مستقیم و معنی دار است. در حقیقت به لحاظ کارکردهای متعددی که قرار داد روان شناختی در ادراک، رفتار و شناخت معلمان دارد بررسی آن در خور ملاحظه است به طوریکه قرارداد روان شناختی مثبت و قوی باعث ادراک خودکارآمدی و عزت نفس توسط معلم، ارتباط بهتر معلم با دانش آموزان و همکاران و حل بهتر چالش های حرفه ای خواهد شد. بدین ترتیب و با توجه به اینکه تا کنون تحقیقی که رابطه بین یادگیری سازمانی با اثربخشی سازمانی را با توجه به نقش تعدیل گر قرارداد روان شناختی مورد بررسی قرار نداده و در این زمینه خلاء تحقیقاتی وجود دارد، انجام تحقیق حاضر دارای ضرورت و اهمیت است. بنابراین و با توجه به نکات فوق سوال اصلی تحقیق حاضر این است که آیا قرار دادهای روان شناختی رابطه بین یادگیری سازمانی با اثربخشی معلمان ابتدایی شهر کهنوج تعدیل می کند یا خیر؟

فرضیه های پژوهش

فرضیه های اصلی

- بین یادگیری سازمانی با اثربخشی معلمان ابتدایی شهر کهنوج رابطه معناداری وجود دارد.
- بین یادگیری سازمانی با اثربخشی معلمان ابتدایی شهر کهنوج با توجه به نقش تعدیل گر قرارداد روان شناختی رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه های فرعی

¹ Bhatnagar

² Safari

³ Allahyari & et al

- بین چشم انداز مشترک با اثربخشی معلمان ابتدایی شهر کهنوج رابطه معناداری وجود دارد.
- بین فرهنگ سازمانی با اثربخشی معلمان ابتدایی شهر کهنوج رابطه معناداری وجود دارد.
- بین یادگیری جمعی با اثربخشی معلمان ابتدایی شهر کهنوج رابطه معناداری وجود دارد.
- بین اشتراک دانش با اثربخشی معلمان ابتدایی شهر کهنوج رابطه معناداری وجود دارد.
- بین تفکر سیستمی با اثربخشی معلمان ابتدایی شهر کهنوج رابطه معناداری وجود دارد.
- بین رهبری مشارکتی با اثربخشی معلمان ابتدایی شهر کهنوج رابطه معناداری وجود دارد.
- بین توسعه شایستگی با اثربخشی معلمان ابتدایی شهر کهنوج رابطه معناداری وجود دارد.

روش تحقیق

پژوهش حاضر، بدین دلیل که دانش کاربردی را در مورد یادگیری سازمانی و اثربخشی توسعه می دهد، از نظر هدف، پژوهش کاربردی است، از نظر شیوه گردآوری و تحلیل اطلاعات، تحقیقی توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه معلمان شهر کهنوج به تعداد ۱۵۰۰ نفر از ۲۵۰ مدرسه در این شهر بود. برای تعیین حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران، ۳۰۶ نفر انتخاب شدند که با از نمونه گیری به روش تصادفی ساده طبقه ای تعداد آموزگاران از هر مدرسه تعیین شده است. ابزار گردآوری داده ها نیز شامل سه پرسشنامه یادگیری سازمانی نیف^۱ (۲۰۰۱)، پرسشنامه مربوط به اثربخشی تدریس معلمان چو و بولی (۲۰۰۷) و پرسشنامه قرارداد روان شناختی مرادی و همکاران (۱۳۹۲) که مورد استفاده قرار گرفته است. ضریب روایی پرسشنامه یادگیری سازمانی را ۰/۹۲۲ و ضریب روایی پرسشنامه اثربخشی تدریس معلمان را ۰/۸۶ بدست آمده است. میزان پایایی هر پرسشنامه با استفاده از آلفای کرونباخ برای پرسشنامه یادگیری سازمانی ۰/۹۲، پرسشنامه قرارداد روان شناختی ۰/۸۷ و برای پرسشنامه اثربخشی ۰/۹۲ محاسبه شده است. برای تجزیه و تحلیل داده ها، با استفاده از نرم افزار SPSS برای توصیف وضعیت شاخص های دموگرافیک و آمار توصیفی و فرضیات تحقیق استفاده شده است. سپس جهت بررسی فرضیه های تحقیق از آزمونهای پارامتری و ناپارامتری و مدل سازی معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزار AMOS برای بررسی رابطه بین متغیر ملاک و متغیرهای پیش بین استفاده شده است.

یافته ها

تحلیل داده ها (بررسی فرضیه های تحقیق)

در ابتدا قبل از بررسی فرضیه های تحقیق باید نرمال بودن متغیرهای تحقیق توسط آزمون کولموگوروف-اسمیرنوف یک نمونه ای بررسی شود. چنانچه سطح معناداری در آزمون کولموگوروف-اسمیرنوف که بیشتر از ۰/۰۵ باشد می توان داده ها را با اطمینان بالایی نرمال فرض کرد. و یا مقدار آزمون کولموگوروف-اسمیرنوف کمتر از ۱/۹۶ باشد. در غیر این صورت نمی توان گفت که داده ها توزیع شان نرمال است.

جدول ۴. آزمون کولموگوروف-اسمیرنوف یک نمونه ای برای متغیرهای تحقیق

متغیر	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	آماره Z	معنی داری	نتیجه
-------	-------	---------	------------------	---------	-----------	-------

¹ Neefe

یادگیری سازمانی	۳۰۶	۳/۳۵	۰/۶۸	۳/۱۰۹	۰/۰۰۰	نرمال نیست
چشم انداز مشترک	۳۰۶	۳/۲۵	۰/۹۲	۳/۸۲۴	۰/۰۰۰	نرمال نیست
فرهنگ سازمانی	۳۰۶	۳/۳۴	۰/۸۵	۳/۴۳۵	۰/۰۰۰	نرمال نیست
یادگیری جمعی	۳۰۶	۳/۲۲	۰/۶۷	۲/۸۲۱	۰/۰۰۰	نرمال نیست
اشتراک دانش	۳۰۶	۳/۳۱	۰/۵۷	۲/۷۳۵	۰/۰۰۰	نرمال نیست
تفکر سیستمی	۳۰۶	۳/۱۷	۰/۶۸	۳/۲۲۶	۰/۰۰۰	نرمال نیست
رهبری مشارکتی	۳۰۶	۳/۰۲	۰/۸۶	۳/۹۴۰	۰/۰۰۰	نرمال نیست
توسعه شایستگی ها	۳۰۶	۳/۳۰	۰/۹۴	۴/۱۵۶	۰/۰۰۰	نرمال نیست
قرارداد روانشناختی	۳۰۶	۳/۱۱	۰/۸۵	۲/۸۷۸	۰/۰۰۰	نرمال نیست
قرارداد مراوده ای	۳۰۶	۳/۱۶	۰/۹۱	۴/۰۴۹	۰/۰۰۰	نرمال نیست
قرارداد رابطه ای	۳۰۶	۳/۰۸	۰/۸۶	۲/۹۴۸	۰/۰۰۰	نرمال نیست
اثر بخشی معلمان	۳۰۶	۳/۱۷	۰/۳۶	۱/۴۹۴	۰/۰۲۳	نرمال نیست

بر اساس نتایج جدول ۴ آزمون کولموگوروف- اسمیرنوف یک نمونه‌ای، فرض نرمال بودن برای تمامی متغیرها برقرار نمی باشد ($p < 0.05$).

تحلیل داده‌ها با روش مدل معادلات ساختاری

در این قسمت با استفاده از مدل معادلات ساختاری (SEM) برای بررسی دقیق‌تر فرضیه‌های پژوهش از رویکرد حداقل مربعات جزئی (PLS) با نرم‌افزار Smart PLS 2 (با توجه به اینکه داده‌ها غیر نرمال می باشند) در دو بخش آزمون مدل اندازه‌گیری و آزمون بخش مدل ساختاری استفاده شده است.

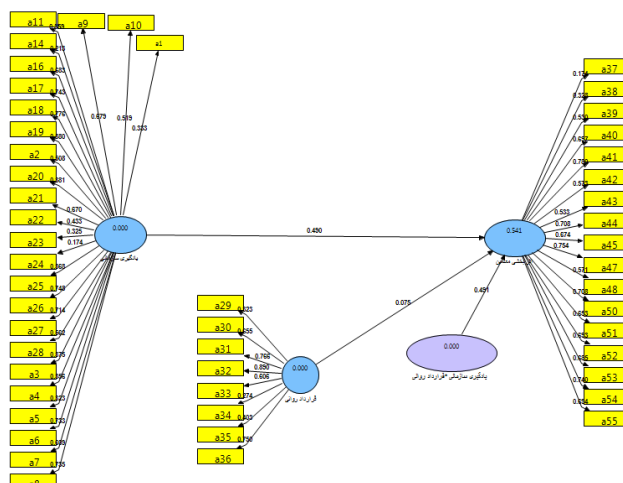
بررسی مدل اندازه‌گیری و بررسی رابطه یادگیری سازمانی با اثر بخشی درسی

اعتبار^۱ شاخص‌ها به وسیله بارهای عاملی مورد بررسی قرار می‌گیرد که این بار عاملی باید بیشتر از ۰/۴ باشد تا بتوان آن را معتبر دانست و آن را به عنوان سوالی که شاخص ما را می‌سنجد در نظر گرفت. در صوت عدم این موضوع، باید سوالات و ابعاد نامناسب را تشخیص داد و با حذف سوالاتی از آنها که باعث کاهش بار عاملی شده‌اند، مدل را بهبود داد. همچنین برای برازش مدل‌های اندازه‌گیری از شاخص‌های آلفای کرونباخ و CR^2 (پایایی ترکیبی) و AVE^3 (روایی همگرا) و روایی واگرا استفاده می‌شود. آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی متغیرهای تحقیق از ۰/۷ بیشتر است، که نشان پایایی مناسب متغیرهای تحقیق می‌باشد. روایی همگرا که به بررسی میزان همبستگی هر سازه با سوالات (شاخص‌ها) خود می‌پردازد. مگنر و همکاران (۱۹۹۶) مقدار ۰/۴ به بالا را برای AVE کافی دانسته‌اند.

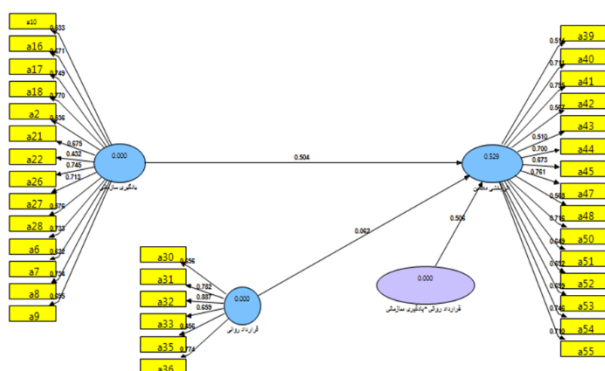
¹ : Validity

² : Composite Reliability

³ : Average Variance Extracted (میانگین واریانس استخراجی)



شکل ۱. مدل اجرا شده همراه با ضرایب استاندارد شده بار عاملی



شکل ۲. مدل اجرا شده همراه با ضرایب استاندارد شده بار عاملی بعد از حذف بارهای عاملی کمتر از ۰/۴

جدول ۵. مقادیر آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی و AVE برای متغیرهای مورد بررسی

متغیر	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی	AVE
یادگیری سازمانی	۰/۹۵۳	۰/۹۵۷	۰/۴۶۸
اثر بخشی تدریس معلمان	۰/۸۹۳	۰/۸۷۸	۰/۴۳۳
قرارداد روانشناختی	۰/۹۰۱	۰/۹۲۰	۰/۵۹۱
مقدار قابل قبول	≥ 0.7	≥ 0.7	≥ 0.4

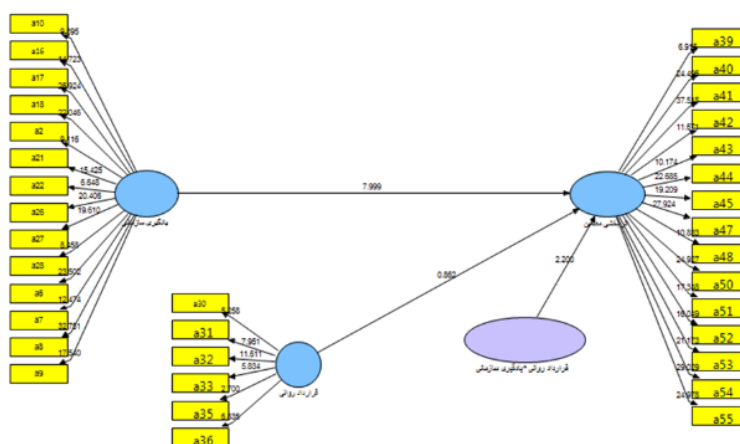
جدول ۶. بررسی روایی واگرا برای متغیرهای مورد بررسی

متغیر	یادگیری سازمانی	اثر بخشی معلمان	قرارداد روانشناختی
یادگیری سازمانی	۰/۶۸۴		
اثر بخشی تدریس معلمان	۰/۴۰۹	۰/۶۵۸	
قرارداد روانشناختی	۰/۶۶۹	۰/۳۳۲	۰/۷۶۸

با توجه به جدول ۵ آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی متغیرهای پژوهش از ۰/۷ بیشتر است، که نشان پایایی مناسب متغیرهای پژوهش می باشد همچنین نتایج نشان می دهد که ضریب AVE متغیرهای پژوهش بیشتر از ۰/۴ می باشد که حاکی از روایی همگرا مناسب متغیرهای پژوهش است. و در جدول ۶ از آنجا که اعداد روی قطر اصلی از اعداد زیرین خود بیشتر می باشند لذا می توان اظهار کرد روایی واگرا مدل در حد مناسبی است. سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ که به ترتیب مقادیر ضعیف، متوسط و قوی قدرت پیش بینی مدل در مورد سازه های درون زا را نشان می دهد، با توجه به مقدار Q^2 ۰/۲۳۴ در جدول ۷ برای متغیر درون زا اثر بخشی معلمان نشان از پیش بینی مناسب با سازه مربوط به خودش را دارد. که برازش مناسب مدل ساختاری را نیز تایید می سازد.

جدول ۷. مقادیر معیار Q^2 برای متغیر اثر بخشی معلمان

متغیر	SS^1O	SS^2E	1-SSE/SSO
اثر بخشی تدریس معلمان	۳۵۱۰/۰۰	۲۶۸۷/۰۲	۰/۲۳۴



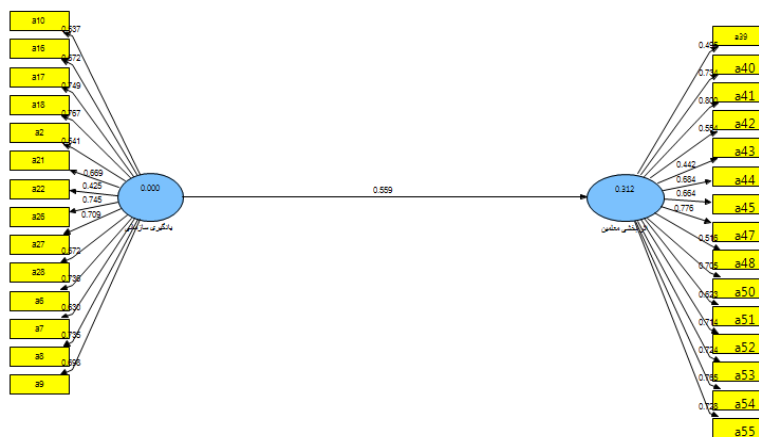
۱- جمع مقادیر مربع مربوط به شاخص ها: SSO-

۲- جمع مربع مقادیر خطا در پیش بینی شاخص های سازه ی درون زا: SSE-

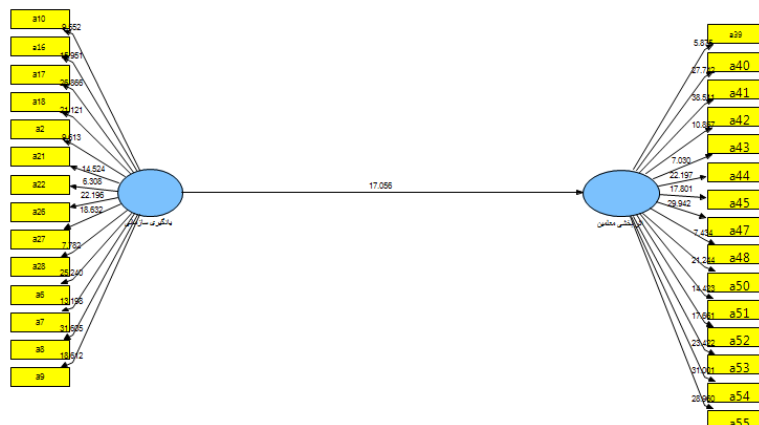
شکل ۳: مدل ترسیم همراه با ضرایب معنا داری Z

همانطور که در شکل ۳ مشخص است ضریب معنی داری Z مربوط به متغیر یادگیری سازمانی*قرارداد روانشناختی، ۲/۲۰۰ محاسبه شده است که به دلیل بیشتر بودن از ۱/۹۶ نشان می دهد که در سطح اطمینان ۹۵٪ می توان تاثیر متغیر قرارداد روانشناختی را به عنوان متغیر تعدیل گر تایید ساخت. به عبارت دیگر در سطح اطمینان ۹۵٪ می توان تایید نمود که متغیر قرارداد روانشناختی، رابطه میان یادگیری سازمانی و اثربخشی معلمان را تعدیل می کند.

بررسی رابطه یادگیری سازمانی با اثر بخشی معلمان:



شکل ۴- رابطه یادگیری سازمانی با اثر بخشی معلمان همراه با ضرایب معنا داری Z



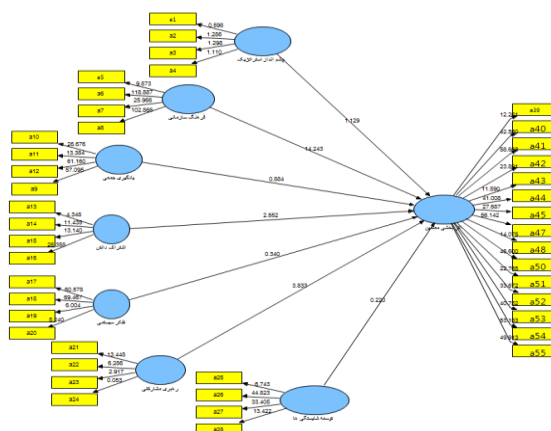
شکل ۵- رابطه یادگیری سازمانی با اثر بخشی معلمان همراه با ضرایب استاندارد شده

بررسی فرضیه های پژوهش

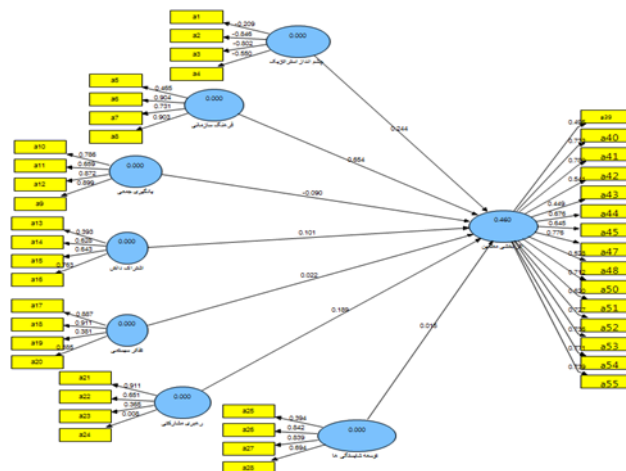
فرضیه اصلی ۱: بین یادگیری سازمانی با اثربخشی معلمان ابتدایی شهر کهنوج رابطه معناداری وجود دارد. همانطور که در شکل ۴ مشخص است ضریب معنی داری Z میان متغیر یادگیری سازمانی و اثربخشی معلمان $۱۷/۰۵۵$ می باشد که بیشتر از $۱/۹۶$ است که نشان از رابطه یادگیری سازمانی و اثربخشی معلمان است. همانطور که شکل ۵ نشان داد ضریب استاندارد شده مسیر میان متغیر یادگیری سازمانی و اثربخشی معلمان $۰/۵۵۹$ نشان دهنده رابطه مستقیم یادگیری سازمانی و اثربخشی معلمان است.

فرضیه اصلی ۲: بین یادگیری سازمانی با اثربخشی معلمان ابتدایی شهر کهنوج با توجه به نقش تعدیل گر قرارداد روانشناختی رابطه منناداری وجود دارد. همانطور که در شکل ۳ مشخص است ضریب معنی داری Z مربوط به متغیر یادگیری سازمانی*قرارداد روانشناختی، ۲/۲۰۰ محاسبه شده است که به دلیل بیشتر بودن از ۱/۹۶ نشان می دهد که در سطح اطمینان ۹۵٪ می توان تاثیر متغیر قرارداد روانشناختی را به عنوان متغیر تعدیل گر تایید ساخت. به عبارت دیگر در سطح اطمینان ۹۵٪ می توان تایید نمود که متغیر قرارداد روانشناختی، رابطه میان یادگیری سازمانی و اثربخشی معلمان را تعدیل می کند. همانطور که شکل ۲ نشان داد ضریب استاندارد شده مسیر میان یادگیری سازمانی*قرارداد روانشناختی و اثر بخشی معلمان ۰/۵۰۶ بیانگر این مطلب است که متغیر قرارداد روانشناختی، رابطه میان یادگیری سازمانی و اثربخشی معلمان را افزایش می دهد.

بررسی رابطه مولفه های یادگیری سازمانی با اثر بخشی معلمان



شکل ۶- رابطه مولفه های یادگیری سازمانی با اثر بخشی معلمان همراه با ضرایب معنا داری Z



شکل ۷- رابطه مولفه های یادگیری سازمانی با اثربخشی معلمان همراه با ضرایب استاندارد شده

فرضیه فرعی ۱: بین چشم انداز استراتژیک با اثربخشی تدریس معلمان رابطه معناداری وجود دارد. همانطور که در شکل ۶ مشخص است ضریب معنی داری Z میان متغیر چشم انداز استراتژیک و اثربخشی تدریس معلمان ۱/۱۲۹ می باشد که کمتر از ۱/۹۶ است که نشان از عدم رابطه چشم انداز استراتژیک و اثربخشی تدریس معلمان است.

فرضیه فرعی ۲: بین فرهنگ سازمانی با اثربخشی تدریس معلمان رابطه معناداری وجود دارد. همانطور که در شکل ۶ مشخص است ضریب معنی داری Z میان متغیر فرهنگ سازمانی و اثربخشی تدریس معلمان ۱۴/۲۴۳ می باشد که بیشتر از ۱/۹۶ است که نشان از رابطه فرهنگ سازمانی و اثربخشی تدریس معلمان است. همانطور که شکل ۷ نشان داد ضریب استاندارد شده مسیر میان متغیر فرهنگ سازمانی و اثربخشی تدریس معلمان ۰/۶۵۴ نشان دهنده رابطه مستقیم فرهنگ سازمانی و اثربخشی تدریس معلمان است.

فرضیه فرعی ۳: بین یادگیری جمعی با اثربخشی تدریس معلمان رابطه معناداری وجود دارد. همانطور که در شکل ۶ مشخص است ضریب معنی داری Z میان متغیر یادگیری جمعی و اثربخشی تدریس معلمان ۰/۸۸۴ می باشد که کمتر از ۱/۹۶ است که نشان از عدم رابطه یادگیری جمعی و اثربخشی تدریس معلمان است.

فرضیه فرعی ۴: بین اشتراک دانش با اثربخشی تدریس معلمان رابطه معناداری وجود دارد. همانطور که در شکل ۶ مشخص است ضریب معنی داری Z میان متغیر اشتراک دانش و اثربخشی تدریس معلمان ۲/۵۵۲ می باشد که بیشتر از ۱/۹۶ است که نشان از رابطه اشتراک دانش و اثربخشی تدریس معلمان است. همانطور که شکل ۷ نشان داد ضریب استاندارد شده مسیر میان متغیر اشتراک دانش و اثربخشی تدریس معلمان ۰/۱۰۱ نشان دهنده رابطه مستقیم اشتراک دانش و اثربخشی تدریس معلمان است.

فرضیه فرعی ۵: بین تفکر سیستمی با اثربخشی تدریس معلمان رابطه معناداری وجود دارد. همانطور که در شکل ۶ مشخص است ضریب معنی داری Z میان متغیر تفکر سیستمی و اثربخشی تدریس معلمان ۰/۳۴۰ می باشد که کمتر از ۱/۹۶ است که نشان از عدم رابطه تفکر سیستمی و اثربخشی تدریس معلمان است.

فرضیه فرعی ۶: بین رهبری مشارکتی با اثربخشی تدریس معلمان رابطه معناداری وجود دارد. همانطور که در شکل ۶ مشخص است ضریب معنی داری Z میان متغیر رهبری مشارکتی و اثربخشی تدریس معلمان ۳/۸۳۳ می باشد که بیشتر از ۱/۹۶ است که نشان از رابطه رهبری مشارکتی و اثربخشی تدریس معلمان است. همانطور که شکل ۷ نشان داد ضریب استاندارد شده مسیر میان متغیر رهبری مشارکتی و اثربخشی تدریس معلمان ۰/۱۸۹ نشان دهنده رابطه مستقیم رهبری مشارکتی و اثربخشی تدریس معلمان است.

فرضیه فرعی ۷: بین توسعه شایستگی ها با اثربخشی تدریس معلمان رابطه معناداری وجود دارد. همانطور که در شکل ۶ مشخص است ضریب معنی داری Z میان متغیر توسعه شایستگی ها و اثربخشی تدریس معلمان ۰/۲۲۰ می باشد که کمتر از ۱/۹۶ است که نشان از عدم رابطه توسعه شایستگی ها و اثربخشی تدریس معلمان است.

بحث و نتیجه گیری

نتایج فرضیه اصلی اول این پژوهش نشان داد که بین یادگیری سازمانی با اثربخشی تدریس معلمان رابطه معناداری وجود دارد و این رابطه یک رابطه مستقیم بود و با افزایش یادگیری سازمانی، اثربخشی تدریس معلمان نیز افزایش می یافت. نتایج این تحقیق با نتیجه تحقیق طاهری و همکاران (۱۳۹۵)، بختیاردهکردی و همکاران (۱۳۹۴)، بنیادی نائینی و همکاران (۱۳۹۵)، گیلانی و نور کیانی (۲۰۱۹) و تحقیق حیدر و همکاران (۲۰۱۹) مطابقت دارد. بنیادی نائینی و همکاران (۱۳۹۵) در طی تحقیق خود دریافتند که رابطه متغیر فرهنگ یادگیری سازمانی با نوآوری سازمانی و نیز تأثیر مستقیم این متغیر بر اثربخشی سازمانی نشانگر این است که سازمان با بهره گیری از اکتساب دانش و ایجاد تغییرات شناختی و رفتاری، می تواند نوآوری را تا حد زیادی ارتقا داده و همین موضوع نقش مهمی در افزایش اثربخشی برای سازمان دارد. گیلانی و نور کیانی (۲۰۱۹) در پژوهش خود به اثر مستقیم یادگیری سازمانی در اثر بخشی سازمانی دست پیدا کردند. حیدر و همکاران (۲۰۱۹) در تحقیق خود دست یافتند که بین تبیین یادگیری سازمانی و اثربخشی سازمانی یک رابطه معنا دار و مستقیم وجود دارد.

در فرضیه اصلی دوم بین یادگیری سازمانی با اثربخشی معلمان ابتدایی با توجه به نقش تعدیل گر قرارداد روانشناختی رابطه معناداری وجود دارد. لذا فرضیه اصلی دوم این تحقیق مورد تایید قرار گرفته و در نتیجه بین یادگیری سازمانی با اثربخشی معلمان ابتدایی شهر کهنوج با توجه به نقش تعدیل گر قرارداد روانشناختی رابطه معناداری وجود دارد. با توجه به اینکه بین یادگیری سازمانی با اثربخشی تدریس معلمان رابطه معناداری وجود دارد. نتایج این تحقیق با یافته های تحقیق قنبری و شمشادی (۱۳۹۵) و طاهری و همکاران (۱۳۹۵)، همسو است. نتایج تحقیق طاهری و همکاران (۱۳۹۵)، حاکی از آن بود که متغیر یادگیری در محیط کار به طور مستقیم و غیرمستقیم از متغیرهای فرهنگ یادگیری سازمانی و اثربخشی مدیریتی و به طور مستقیم از متغیر توانمندسازی روان شناختی تأثیر می پذیرد. همچنین فرهنگ یادگیری سازمانی اثر مستقیم و غیرمستقیم معنی داری بر توانمندسازی روان شناختی و اثربخشی مدیریتی دارد. اثربخشی مدیریتی تنها اثر مستقیم معنی داری بر توانمندسازی روان شناختی دارد. آنها همچنین دریافتند که ارتباط نزدیکی بین عوامل روان شناختی و یادگیری در محیط کار نشان داده است. به عبارت دیگر کارکنانی که ارزش کار خود را شناخته اند، کارشان را با اطمینان و اختیار کافی انجام می دهند و بر فرآیند کار تأثیر بیشتری دارند، در فرآیند یادگیری در محیط کار مثل کسب دانش، فهم هنجارهای سازمانی و ایجاد رابطه با همکاران برای کسب اطلاعات و منابع بیشتر مشارکت دارند.

نتایج این تحقیق در مورد فرضیه فرعی اول نشان داد که بین چشم انداز استراتژیک با اثربخشی تدریس معلمان رابطه معناداری وجود ندارد. نتایج این تحقیق نشان داد که میانگین چشم انداز استراتژیک معلمان در منطقه کهنوج به میزان متوسط بدست آمده است که می تواند نشاندهنده این مطلب باشد که معلمان شهرستانهای محروم نظر واقع بینانه ای نسبت به اهداف سازمان و چشم انداز استراتژیک آن ندارند و این ضعف سازمان متبوع را در عدم موفقیت در این زمینه را نشان میدهد. بنابر این می توان استنتاج نمود که این یافته ها در بدست آمدن این نتیجه موثر بوده است. اما یافته های این تحقیق با یافته های اردلان و همکاران (۱۳۹۱) همسو نبود.

نتایج فرضیه فرعی دوم این تحقیق نشان داد که بین فرهنگ سازمانی با اثربخشی تدریس معلمان رابطه معناداری وجود دارد. نتایج این تحقیق با یافته های تحقیق ایلماز و یرقان (۲۰۰۸) و قاسمی و همکاران (۱۳۹۳) همسو است. نتایج تحقیقات آنها نشان داد که سازمان ها با

بهره مندی از فرهنگ سازمانی مطلوب از طریق افزایش انگیزه در میان کارکنان، دادن آزادی عمل، تفویض اختیار، احساس هدف مشترک و ... بین کارکنان و مدیران می توانند زمینه ارتقا و پیشرفت سازمان جهت اعتلای هدف و دستیابی به اثربخشی مطلوب یاری رساند.

نتایج بدست آمده در خصوص فرضیه فرعی سوم نشان داد که بین یادگیری جمعی با اثربخشی تدریس معلمان رابطه معناداری وجود ندارد. نتایج این تحقیق با نتایج تحقیق اردلان و همکاران (۱۳۹۱)، بختیاردی و همکاران (۱۳۹۴) و رجب زاده و همکاران (۱۳۹۴) همسو نیست. اردلان و همکاران (۱۳۹۱) دریافتند که مؤلفه فرایند یادگیری فردی و گروهی و حمایت از آن در سازمان، بیشترین تأثیر را در پیش بینی اثربخشی سازمانی دارد. بختیاردی و همکاران (۱۳۹۴)، دریافتند که یادگیری، از جمله عواملی است که باعث ارتقای کارایی کارکنان و اثربخشی سازمانی شده و رابطه مستقیمی بین یادگیری با کارایی و اثربخشی برقرار است. طبق تحقیقات رجب زاده و همکاران (۱۳۹۴)، نگرش معلمان به یادگیری جمعی منجر به بهبود اثر بخشی می شود.

یافته های این تحقیق در مورد فرضیه فرعی چهارم نشان داد که بین اشتراک دانش با اثربخشی تدریس معلمان رابطه معناداری وجود دارد. یافته های تحقیق، با یافته های تحقیق مهدی بیگی و همکاران^۱ (۲۰۱۶)، همسو است. مهدی بیگی و همکاران (۲۰۱۶) در پژوهش خود در زمینه مدیریت دانش و اثر بخشی به این نتیجه رسید که مدیریت دانش در اثر بخشی سازمانی مؤثر است. اشتراک دانش همانگونه که یکی از ابعاد مؤلفه های مدیریت دانش است از سوی دیگر یکی از مؤلفه های یادگیری سازمانی کارکنان نیز می باشد.

یافته های این تحقیق در مورد فرضیه فرعی پنجم نشان داد که بین تفکر سیستمی با اثربخشی تدریس معلمان رابطه معناداری وجود ندارد. یافته های این تحقیق در این مورد با یافته های تحقیق فحیمی زاد و میزایی دریانی (۱۳۹۵) و رهنورد و همکاران (۱۳۹۵) همسو نیست. هیت^۲ (۲۰۱۵)، معتقد است که دیدگاه سیستمی مربوط به دیدگاهی است که به معنای ایجاد رابطه میان اعضای سازمانی و متحد کردن آنها حول محور واحد و ایجاد چشم انداز مشترک است. علاوه بر این، در تحقیق لوتانز و همکاران^۳ (۲۰۰۷) عنوان شده که بخش بزرگی از نتایج عملکرد در سازمان را می توان به مثبت اندیشی و تفکر سیستمی نسبت داد. مفاهیمی همچون رفتارهای اکولوژیک، سلامت شخصی، رفتارهای همکارانه، ایجاد فضای خلاق، چشم اندازی از آینده مثبت، پویایی های سیستم، سیستم های انطباقی انسانی همانند خودتنظیمی، پیوستگی، اثربخشی و... به اهمیت دیدگاه جدید اشاره می کند.

نتایج این تحقیق در خصوص فرضیه فرعی ششم نشان داد که بین رهبری مشارکتی با اثربخشی تدریس معلمان رابطه معناداری وجود دارد. نتایج این تحقیق با نتایج تحقیق حسینی (۱۳۸۲) و مختر و همکاران^۴ (۲۰۲۰) همسو است. در فرآیند توسعه درونی آموزش و پرورش، تغییر و تحول در ساختار، اهداف و روش ها ضرورتی اجتناب ناپذیر است (فیضی و همکاران، ۱۳۸۸). نتایج حسینی (۱۳۸۲)، نشان داد که اجرای سبک مدیریت مشارکتی موجب افزایش اثربخشی مدیران می شود. نتایج تحقیقات مختر و همکاران (۲۰۲۰) نشان داد که یادگیری سازمانی بیشتر از هر چیز می تواند مؤثر از رهبری مشارکتی و غایت ها و عوامل مربوط به آن باشد.

نتایج در خصوص فرضیه فرعی هفتم این تحقیق حاکی از آن بود که بین توسعه شایستگی ها با اثربخشی تدریس معلمان رابطه معناداری وجود ندارد. نتایج این تحقیق با نتیجه تحقیق اسلامی و اسماعیلی شاد (۱۳۹۴)، همسو نیست. نتایج تحقیق اسلامی و اسماعیلی شاد (۱۳۹۴)، که به بررسی رابطه شایستگی مدیران و کارکنان با اثربخشی سازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد بجنورد پرداختند نشان داد که بین متغیر شایستگی با اثربخشی مدیران و کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد بجنورد همبستگی وجود داشت.

پیشنهادهات

¹ Mehdi Beigi & et al

² Hitt

³ Luthans & et al

⁴ Mokher et al

با توجه به اینکه بین یادگیری سازمانی با اثربخشی تدریس معلمان ابتدایی رابطه معناداری وجود دارد. به مدیران سازمانها، به منظور توسعه عملکرد سازمان پیشنهاد می‌شود، فرصت‌های یادگیری بیشتری برای کارکنان فراهم آورند تا انگیزه و اعتماد به نفس و میزان استقلال برای هدایت کارشان افزایش یابد. آن‌ها باید در کارکنان این باور را ایجاد کنند که فرصت‌های یادگیری می‌توانند وسیله‌ای برای حل مسائل فردی و سازمانی باشند. با توجه به نتایج این تحقیق، پیشنهاد می‌گردد با توجه به نتایج این تحقیق، پیشنهاد می‌گردد علاوه بر آشنا نمودن معلمان با اهداف فرهنگ سازمانی، اهمیت چشم انداز استراتژیک این سازمان به طور کامل برای کارکنان این سازمان شرح داده شود. زیرا چشم انداز استراتژیک نتیجه یادگیری جمعی است که در سطح راهبردی سازمان ایجاد میشود و شرط یادگیری در سطح عملیاتی به حساب می‌آید. با توجه به اینکه بین اشتراک دانش با اثربخشی تدریس معلمان رابطه معناداری وجود دارد. پیشنهاد می‌گردد زمینه‌های هر چه بیشتر اشتراک دانش در بین معلمان با برگزاری کارگاه‌های انتقال تجربیات بین همکاران با سابقه بالاتر و همکاران جدیدالاستخدام فراهم آید. همچنین پیشنهاد می‌گردد ضمن برگزاری کلاسهای آموزش ضمن خدمت در جهت بالا بردن مهارت و ارتقای دانش معلمان مقطع ابتدایی در شهرستانها، بازخورد این نوع آموزش در بالا بردن میزان دانش و مهارت معلمان مورد ارزیابی قرار گیرد.

منابع

- آذری، ب.؛ سیدعمری، م.؛ محرم زاده، م.؛ (۱۳۹۵)، "ارتباط بین توانمندسازی روانشناختی با یادگیری سازمانی در ادارات ورزش و جوانان استان کرمانشاه"، مجله پژوهشهای فیزیولوژی و مدیریت در ورزش، دوره ۹، شماره ۱، ۶۷-۷۷.
- اردلان، م.؛ اسکندری، ا.؛ گیلانی، م.؛ (۱۳۹۱)، "رهبری دانش، هوش سازمانی و اثربخشی سازمانی"، مطالعات مدیریت راهبردی، شماره ۵۱، ۲۱-۱۰۰.
- اسدی، حسن؛ قنبرپور نصرتی، امیر؛ ثربانی، حسین؛ دوستی، مرتضی (۱۳۸۸). رابطه بین یادگیری یادگیری و عملکرد سازمانی سازمانی در کارشناسان کارشناسان سازمان تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران، مدیریت ورزشی، ۱: ۲۴۷-۲۳۷.
- اسلامی، ع.؛ اسماعیلی شاد، ب.؛ (۱۳۹۴)، "بررسی رابطه بین شایستگی مدیران و کارکنان و اثربخشی سازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد بجنورد"، کنفرانس بین المللی مدیریت، اقتصاد و سامانه های مالی-https://www.civilica.com/Paper-MEFS01-MEFS01_007.html
- بختیار دهکردی، م.؛ ابراهیم پور سامانی، ج.؛ و بهرامی بلبل حیدری،؛ (۱۳۹۴)، "تبیین رابطه میان یادگیری سازمانی با کارایی کارکنان و اثربخشی سازمانی"، اولین همایش علمی پژوهشی یافته های نوین علوم مدیریت، کارآفرینی و آموزش ایران، تهران، انجمن توسعه و ترویج علوم و فنون بنیادین، <https://www.civilica.com/Paper->
- بنیادی نائینی، ع.؛ والی، ف.؛ عزیزی، م.ح.؛ احسنی زاده، س.؛ (۱۳۹۵)، "بررسی رابطه بین مؤلفه های فرهنگ یادگیری سازمانی و ایجاد اثربخشی در سازمان با متغیر میانجی نوآوری سازمانی"، فصلنامه پژوهش های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین(ع)، سال هشتم، شماره ۴، شماره پیاپی ۲۲: ۱۷۳-۲۱۱.
- چیت سازیان، علیرضا (۱۳۹۲). کشف محتوای قرارداد روان شناختی و بررسی اثر آن بر ابعاد نگرشی و رفتاری اعضای هیئت علمی در دانشگاه فردوسی مشهد، پایان نامه دکتری، دانشگاه فردوسی مشهد.
- حسینی، غلام (۱۳۸۲)، بررسی رابطه مدیریت با اثربخشی مدیران متوسطه شهرستان داراب، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، شیراز: دانشگاه شیراز.
- خسروی، عباس؛ پورشافعی، هادی؛ عسگری، علی؛ وفائی، امیر (۱۳۹۴)، تبیین ویژگی های شخصیتی مدیران بر اثربخشی معلمان، اولین همایش ملی آموزش ابتدایی، داره کل آموزش و پرورش استان خراسان جنوبی، دانشگاه بیرجند، انجمن مطالعات برنامه درسی ایران.

- رحمانی، فیروزی (۱۳۹۲). بررسی عوامل موثر بر اثربخشی تدریس از دیدگاه معلمان دوره متوسطه شهر تبریز در سال تحصیلی ۹۱-۱۳۹۰، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تبریز.
- رجب زاده، ر؛ لسانی، م؛ مطهری نژاد، ح؛ (۱۳۹۴)، "رابطه درک معلمان از رفتارهای رهبری آموزشی مدیر با اثربخشی و نگرش آنها نسبت به تغییر سازمانی"، فصلنامه پژوهشهای رهبری و مدیریت آموزشی، سال ۲، شماره ۵، ۱۴۹-۱۷۶.
- رهنورد، ف؛ محمدی، ع؛ محمدی، د؛ (۱۳۹۵)، "بررسی تأثیر تفکر سیستمی و مثبت اندیشی بر عملکرد شغلی کارکنان"، مجله پژوهش های جدید در مدیریت و حسابداری، سال ۲، شماره ۳، بهار ۱۳۹۵، ۱۰۹-۱۲۸.
- زندی، فیروز؛ زارعی، امینه؛ محمدی محمودی، علی (۱۳۹۲). نقش اجرای قرارداد روانشناختی بر حمایت سازمانی درک شده، دومین همایش ملی علوم مدیریت نوین.
- طاهری، م؛ نظری، ن؛ غیائی، س؛ (۱۳۹۵)، "رهنگ یادگیری سازمانی، اثربخشی مدیریتی و توانمندسازی روان شناختی: پیش بینی کننده های یادگیری در محیط کار"، مجله مطالعات آموزش و یادگیری، دوره ۸، شماره ۲، ۱۹-۳۸.
- غلامی ترکسلویه، سجاد؛ یوسفی بهرام، صادقی بروجردی سعید، مهدوی فتاح (۱۳۹۳). پیش بینی اثربخشی سازمانی بر اساس هوش هیجانی دبیران ورزش مقطع متوسطه استان ایلام، مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش، ۴: ۱۱۲-۱۰۳.
- فلاحی، ویدا؛ رستمی، کاوه (۱۳۹۱). نقش هوش هیجانی در اثربخشی تدریس معلمان در مدارس راهنمایی، رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۱: ۱۸۰-۱۵۹.
- فحیمی زاد، س؛ میزایی دریانی، ش؛ (۱۳۹۵)، "ارزیابی تفکر سیستمی در سطح مدیران شرکت آب و فاضلاب استان آذربایجان شرقی و ارتباط آن با اثربخشی عملکرد آنان، سومین کنفرانس بین المللی مدیریت و اقتصاد، https://www.civilica.com/Paper-MCED03-MCED03_85.html
- فیضی، مهدی و همکاران (۱۳۸۸)، بررسی رابطه بین سبک های مدیریتی مدیران با خلاقیت دبیران دبیرستان های شهرستان سنندج، گرمسار، دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار: فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، سال سوم، شماره ۳، ۱۰۳-۱۲۳.
- قاسمی، س؛ ریاضی، ز؛ و حسین میزایی، ل؛ (۱۳۹۳)، "نقش فرهنگ سازمانی بر اثربخشی و خلاقیت مدیران آموزش و پرورش ناحیه ۳ شیراز در سال تحصیلی ۱۳۹۲-۹۳"، دومین کنفرانس ملی پویایی مدیریت، توسعه اقتصادی و مدیریت مالی، شیراز، شرکت پندار اندیش رهپو، https://www.civilica.com/Paper-DMEDFM02-DMEDFM02_050.html.
- قنبری، س؛ شمشادی، ص؛ (۱۳۹۵)، "بررسی نقش میانجیگری یادگیری سازمانی بر رابطه توانمندسازی روانشناختی با اعتماد سازمانی پرستاران بیمارستان های آموزشی شهر همدان"، نشریه مدیریت پرستاری، دوره ۵، شماره ۱، ۴۸-۴۰.
- گیوریان، حسن؛ دیندار فرکوش، فیروز (۱۳۹۳). بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و اثربخشی معلمان، رهبری و مدیریت آموزشی، ۳: ۱۴۵-۱۳۷.
- گراوند، منیژه؛ عباس پور، عباس (۱۳۹۱)، مقایسه اثربخشی معلمان جذب شده از مراکز تربیت معلم و حق التدریس از دیدگاه مدیران مدارس راهنمایی شهر تهران، روان شناسی تربیتی (روانشناسی و علوم تربیتی)، دوره ۸، شماره ۲۴؛ از صفحه ۹۹ تا صفحه ۱۱۸.
- نظری، رسول، قاسمی حمید، سهرابی زهرا (۱۳۹۴). بررسی رابطه بین مهارت های ارتباطی، سبک های رهبری فرهنگ سازمانی و اثربخشی مدیران در سازمان های ورزشی: مدل سازی معادلات ساختاری، پژوهشنامه مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی، ۲۱: ۱۰۲-۹۳.
- مرادی، م. کریمی مزیدی، ا؛ گلستانی نیا، م؛ (۱۳۹۲)، بررسی نقش قراردادهای روانشناختی در افزایش سرمایه های اجتماعی و اثر آن بر رفتار تسهیم دانش، پژوهش نامه مدیریت تحول، شماره ۹، ۱۵۵.

- Allahyari, R. Shahbazi, B. Mirkamali, M. Kharazi, K.(2015)Survey of relationship between the psychological empowerment of employees with organizational learning. *Procedia -Social and behavioral Sciences* 2011; 30: 1549-54.
- Akhtar, C. S., & Arif, A. (2011). IMPACT OF ORGANIZATIONAL LEARNING ON ORGANIZATIONAL PERFORMANCE: STUDY... *International Journal of Academic Research*, 3(5).
- Akhtar, C. S., Awan, S. H., Naveed, S., & Anwar, S.(2015).Organizational Learning and Effectiveness: Case of Higher Education Institutions.
- Aydin, B., & Ceylan, A. (2009). Does organizational learning capacity impact on organizational effectiveness? Research analysis of the metal industry. *Development and Learning in Organizations: An International Journal*.
- Bolkan, S., & Goodboy, A. K. (2011). Behavioral indicators of transformational leadership in the college classroom. *Qualitative Research Reports in Communication*, 12(1), 10-18.
- Bhatnagar, J.(2007). Predictors of Organizational Commitment in India:Strategic HR Roles ,Psychological Empowerment and Organizational Learning Capability. *International Journal of Human Resource Management*. (9),18.
- Choi, B., Poon, S. & Davis, J.G. (2008). Effects of knowledge management strategy on organizational performance: A comple mentarity theory-based approach. *Omega*, 36(2): 235-251.
- Coffey, V. (2013). The Organization culture and effectiveness of companies involved in public sector housing constriction in Hong Kong. CIB TG 23 international conference, University of Hong Kong, 26-27 October 2013.
- Fernandez, S., & Moldogaziev, T. (2013). Using employee empowerment to encourage innovative behavior in the public sector. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 23(1), 155-187.
- Gillani, S. H. M., & Kiani, M. N. (2019). Studying the organizational learning and organizational effectiveness among the cellular companies of Pakistan. *Pakistan Business Review*, 20(3), 626-640.
- Haider, M., Aamir, M., & Naheed, K. (2019).Organizational Learning and Effectiveness: The Case of Pakistani HEIs, *Global Social Sciences Review*, Vol. IV, | Page: 84 – 92
- Hitt, M. A., (2015). Technological learning, knowledge management, firm growth and performance: an introductory essay. *Journal of Engineering and Technology management*, 17)3(, 231-246.
- Jane, Yan., Jiang, Chi-Wei Liu(2015). High performance work systems and organizational effectiveness: The mediating role of social capital .*Human Resource Management Review*, Volume 25, Issue 1, March 2015, Pages 126-137.
- Judit García-Martín, Jesús-Nicasio García-Sánchez(2017). Pre-service teachers' perceptions of the competence dimensions of digital literacy and of psychological and educational measures .*Computers & Education*, Volume 107, April 2017, Pages 54-67
- Kingshott, R. P. J(2014). The impact of psychological contracts upon trust and commitment within supplier–buyer relationships: A social exchange view. *Industrial Marketing Management*; 63: 724 – 739.
- Liao, shu-h sien, Fei, Wu-chen, Liu, chih- Tang (2008), Relationships between knowledge inertia, organizational learning and organization innovation; *Technovation* 28, pp: 183-195.

- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., & Petera, J. L. (2007). Experimental Analysis of Web-Based Training Intervention to Develop Positive Psychological Capital. *Academy of Management, Learning & Education*, 7(2), 209-221
- Machiel Bouwmans, Piety Runhaar, Renate Wesselink, Martin Mulder(2017). Fostering teachers' team learning: An interplay between transformational leadership and participative decision-making? *Teaching and Teacher Education*, Volume 65, July 2017, Pages 71-80
- McInnis K. J., Meyer J. P., Feldman S. (2009). Psychological contracts and their implications for commitment: A feature-based approach. *Journal of Vocational Behavior*. 2009; 74: 165–180.
- Mehdibeigi, N., Dehghani, M., & Yaghoubi, N. (2016). Customer Knowledge Management and Organization's Effectiveness: Explaining the Mediator Role of Organizational Agility. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 230, 94-103.
- Mokher, C. G., Park-Gaghan, T. J., Spencer, H., Hu, X., & Hu, S. (2020). Institutional Transformation Reflected: Engagement in Sensemaking and Organizational Learning in Florida's Developmental Education Reform. *Innovative Higher Education*, 45(1), 81-97.
- Neeffe. Diane Osterhause, (2001). "Comparing Levels of organizational learning maturity of colleges and universities participating traditional and non-traditional (academic quality improvement project) accreditation processes
- Petrra, C. De Weerd-Nedrhof, Bernice, J. Pacitti, Jorge,F. Da Silver Gomes and Alan, W.Pearson,(2010) "Tools for improvement of organizational learning processes in innovation", *Journal of Workplace Learning*, Vol. 14, No-8, pp 320-331.
- Riekenberg, J. J. (2010). *The relationship between student perceptions of teachers and classrooms, teacher goal orientation toward teaching, and student ratings of teacher effectiveness*. The University of Texas at Austin.
- Safari Kh, Haghighi AS, Rastegara A, Jamshidi A. (2011) The relationship between psychological empowerment and organizational learning, *Procedi Social and Behavioral Sciences*; 30: 1147 –52.
- Said, Elbanna(2016). Managers' autonomy, strategic control, organizational politics and strategic planning effectiveness: An empirical investigation into missing links in the hotel sector *Tourism Management*, Volume 52, February 2016, Pages 210-220
- Templeton, G. F ; Lewis , B. R & Snyder , C.A (2012) Development of a Measure for the Organizational Learning Construct , *Journal of Management Information Systems* 19(2) 175-218
- Verónica Basilotta Gómez-Pablos, Marta Martín del Pozo, Ana García-Valcárcel Muñoz-Repiso(2017). Project-based learning (PBL) through the incorporation of digital technologies: An evaluation based on the experience of serving teachers .*Computers in Human Behavior*, Volume 68, March 2017, Pages 501-512
- Young,T (2015). On the relationship between individual creativity and time management. *Thinking Skills and Creativity*, 25 PP: 23–32.
- Yang,T., Zheng,L., Pardo,P(2012). The boundaries of information sharing and integration: A case study of Taiwan e-Government. *Government Information Quarterly*, Volume 29, Supplement 1, Pages :51-S60
- Yilmaz, C. ;Ergun,E.; (2008), " Organizational culture and firm effectiveness: An examination of relative effects of culture traits and the balanced culture hypothesis in an emerging economy", *Journal of World Business* 43 (2008) 290–306

Investigating the moderating role of psychological contracts in the relationship between organizational learning and teacher teaching effectiveness

Abstract

The present study examines the moderating role of psychological contracts in the relationship between organizational learning and teacher teaching effectiveness. According to the purpose of this applied research, the research method is descriptive and correlational. The statistical population of this study consisted of all teachers in Kohnuj city with 1500 people. To determine the sample size using Cochran formula, 306 persons were selected using simple stratified random sampling (100 males and 206 females). Data collection tools included three organizational learning questionnaires Nieff (2001), a questionnaire on the effectiveness of teaching by Chu and Booley teachers (2007) and the Moradi et al. (2013) psychological contract questionnaire. The reliability of each questionnaire was calculated using Cronbach's alpha for organizational learning questionnaire 0.92, psychological contract questionnaire 0.87 and for effectiveness questionnaire 0.92. For data analysis, SPSS for descriptive statistics and hypothesis testing and AMOS for structural equations were used. The results showed that there is a meaningful relationship between organizational learning and the effectiveness of teachers' teaching due to the moderating role of psychological contracts. But other findings of the study indicated that there was no significant relationship between strategic vision, collective learning, systematic thinking, and competency development with the effectiveness of elementary teachers teaching in Kohanju. Organizations' managers, according to the organization's individual attention, provide human learning opportunities for employees to work effectively and effectively for work.

Keywords: organizational learning, psychological contract, effectiveness, organizational culture, strategic perspective