

تدوین الگوی رابطه بین نقش مدیریت منابع انسانی و بهره وری ادراک شده در آموزش و پرورش بارویکرد آینده پژوهانه

حسین سنجری^۱، ایرج سلطانی^۲

^۱ دانشجوی دکتری تخصصی مدیریت منابع انسانی، پژوهشگاه شاخص پژوه، اصفهان، ایران.

^۲ دکتری تخصصی مدیریت آموزشی، پژوهشگاه شاخص پژوه، اصفهان، ایران.

نام نویسنده مسئول:

حسین سنجری

چکیده

امروزه یکی از عواملی که همه صاحب نظران و دانشمندان برای توسعه و بقای هر کشوری مدنظر قرار داده و اتفاق نظر دارند، بهره وری به خصوص بهره وری منابع انسانی در آموزش و پرورش است، چرا که آموزش و پرورش می تواند با ساماندهی مطلوب منابع انسانی و استفاده بهینه از آنها معجزه ها بیافریند. در سازمانها و موسسات برای ارتقای بهره وری برنامه های بسیاری اجرا می گردد هدف پژوهش حاضر، تعیین رابطه بین مدیریت منابع انسانی و بهره وری ادراک شده در آموزش و پرورش بوده است. روش پژوهش، توصیفی از نوع همبستگی بوده است. جامعه آماری این پژوهش را کلیه مدیران مدارس دوره ابتدائی شهرستانهای استان تهران در سال تحصیلی ۱۳۹۵-۱۳۹۴ تشکیل داده اند. روش نمونه گیری، خوشه ای چند مرحله ای بوده که نهایتاً تعداد ۱۲۵ نفر از مدیران مدارس ابتدائی شهرستانهای استان تهران بطور تصادفی برای تحقیق انتخاب شدند. برای جمع آوری اطلاعات از دو روش کتابخانه ای و میدانی استفاده شده است. ابزار تحقیق سه پرسشنامه محقق ساخته است: ۱- پرسشنامه محقق ساخته آینده پژوهی مدیریت منابع انسانی شامل چهار بُعد آینده ممکن، آینده باورپذیر، آینده محتمل، آینده مرجع و دارای ۲۲ گویه است ۲- پرسشنامه محقق ساخته نحوه سیاستگذاری های آموزش و پرورش که شامل ۸ گویه ۳- پرسشنامه محقق ساخته بهره وری ادراک شده شامل ۱۵ گویه که بر حسب ۵ درجه ای لیکرت (خیلی زیاد، زیاد، متوسط، کم و خیلی کم) تنظیم و درجه بندی شده اند. برای تأمین روایی پرسشنامه ها به لحاظ محتوا از نظر متخصصان استفاده شده است. برای تجزیه و تحلیل اطلاعات از دو روش همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه گام به گام استفاده بعمل آمده است. بطور کلی نتایج پژوهش نشان داد، بین آینده پژوهی در مدیریت منابع انسانی با بهره وری ادراک شده، رابطه معناداری وجود دارد. نیز یافته های پژوهش نشان داد، انعطاف پذیری منابع انسانی رابطه بین آینده اندیشی و مدیریت منابع انسانی با بهره وری ادراک شده را میانجی گری می کند. همچنین نتایج پژوهش نشان داد، براساس یافته های پژوهش مدل مورد مطالعه از برازش نسبتاً مطلوبی برخوردار بوده است.

واژگان کلیدی: مدیریت، منابع انسانی، بهره وری، آموزش و پرورش. آینده پژوهی.

مقدمه

نقش نیروی انسانی کارآمد، توانا و دانا در تحقق اهداف سازمانی امری غیرقابل انکار می باشد. منبع انسانی به عنوان مهم ترین، گرانترین و با ارزش ترین سرمایه یک سازمان محسوب می شود. نیروی انسانی توانمند، سازمان توانمند را به وجود می آورد. سازمان توانمند محیطی است که کارکنان در گروه های مختلف، در انجام فعالیت ها با یکدیگر همکاری می کنند. توانمندسازی منابع انسانی، به عنوان یک رویکرد نوین انگیزش درونی شغل، به معنی آزاد کردن نیروهای درونی کارکنان و فراهم کردن بسترها، و به وجود آوردن فرصت ها برای شکوفایی استعدادها، توانایی ها و شایستگی های افراد می باشد. توانمندسازی با تغییر در باورها، افکار و طرز تلقی های کارکنان شروع می شود. به این معنی که آنان باید به این باور برسند که توانایی و شایستگی لازم برای انجام وظایف را به طور موفقیت آمیز داشته و احساس کنند که آزادی عمل و استقلال در انجام فعالیت ها را دارند، باور داشته باشند که توانایی تاثیرگذاری و کنترل بر نتایج شغلی را دارند، احساس کنند که اهداف شغلی معنی دار و ارزش مندی را دنبال می کنند و باور داشته باشند که با آنان صادقانه و منصفانه رفتار می شود. در سال های اخیر بهره‌وری مورد توجه گروه‌های مختلف علمی قرار گرفته است. به طوری که این شاخه‌های علم به صورت تدریجی از بخش‌های صنعتی و اقتصادی به طرف بنیادی‌ترین بخش هر کشور یعنی آموزش و پرورش کشیده شده و تغییر و تحول عظیمی را به وجود آورده است. آینده اندیشی کیفیت روشی است که بر اساس آن امکان پایش کیفیت فراهم شود. آینده اندیشی قبل از هر چیز رویکرد معرفت شناختی نوپدیدي به برنامه ریزی است (فراسخواه، ۱۳۸۷). [1]

در آینده اندیشی، آینده های بدیل به صورت چهار مرحله ممکن، باورپذیر، محتمل و مرجح سطح بندی می شوند. دانشگاه‌های پیشرو جهان رویکرد آینده پژوهی را در کانون برنامه ریزیهای خود قرار داده اند. آینده اندیشی عبارت است از تلاش نظامند برای نگاه به آینده ای بلند مدت در حوزه های مختلف و جامعه و یا شناسایی فن آوریهای جدید و تعیین آن دسته از سرمایه گذاریهایی که امکان سود دهی بیشتری در آنها صورت می پذیرد. به کارگیری منابع موجود برای ساختن آینده ای مطلوب که در راستای ارزشهای اجتماعی، فرهنگی... است. (آساکول، ۲۰۰۳) [2].

نامهای دیگر آینده پژوهی؛ آینده اندیشی، مطالعات آینده، آینده نگری و آینده شناسی است. غرض از آینده پژوهی، کشف یا ابداع، واری و ارزیابی، و پیشنهاد آینده هایی است که می توانند واقع شوند. آینده های ممکن، و یا احتمال واقع شدن آنها وجود دارد (آینده های محتمل) و یا می تواند واقع شوند (آینده های مطلوب). (بل، ۱۹۹۷) [3] آینده اندیشی باید با بهره گیری از الگوی پیشرفته و بومی، زمینه تربیت نسلی موحد، مؤمن، و معتقد به معاد و آشنا و متعهد به مسؤولیت ها و وظایف در برابر خدا، حقیقت جو، خردمند، دانش پژوه، و علاقمند به علم و آگاهی و عدالت خواه و صلح جو بر اساس نظام معیار اسلامی را فراهم آورد (سند تحول بنیادین آموزش و پرورش، ۱۳۹۰). [4]

شرح و بیان مساله

آموزش و پرورش عامل اصلی و کلیدی توسعه اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی و سیاسی هر جامعه ای محسوب می شود. بنابراین، توسعه نیازمند برخورداری از آموزش و پرورشی کارآمد می باشد. عرصه تعلیم و تربیت از مهم ترین زیرساخت های تعالی همه جانبه کشور است. با این حال، شواهد و بسیاری از اظهار نظرهای متخصصان و صاحب نظران دال بر وضعیت نامطلوب آموزش و پرورش کشور می باشد. بسیاری از صاحب نظران و کارشناسان، نظام آموزش و پرورش از کاهش کارایی و بهره وری پایین رنج می برد. کاستی ها و ناکارآمدی های نظام آموزش و پرورش موجب گردید تا در سال های گذشته، تحول بنیادین در آموزش و پرورش مطرح و سندی نیز برای آن تدوین گردد. در این سند نیز اشاره به کاستی های نظام آموزش و پرورش کشور شده است. در سند تحول بنیادین آموزش و پرورش عنوان شده است که اگر چه در سه دهه گذشته تلاش های وافر و قابل تقدیری از طرف مسئولان و دست اندرکاران نظام تعلیم و تربیت برای بهبود و اصلاح نظام آموزشی کشور به عمل آمد که خوشبختانه نتایج مثبت و مفیدی نیز بر جای گذاشته است؛ ولی هنوز آموزش و پرورش با چالش های جدی روبه رو است و برون داد آن در طراز جمهوری اسلامی ایران و پاسخگوی تحولات محیطی و نیازهای جامعه نمی باشد. از این رو تأکیدات حکیمانه رهبر فرزانه انقلاب اسلامی مبنی بر ضرورت تحول بنیادی در آموزش و پرورش با تکیه بر فلسفه تعلیم و تربیت اسلامی ایرانی و تدوین الگوی اسلامی ایرانی برای تحول و پرهیز از الگوهای وارداتی، کهنه و تقلیدی محض، چراغ راه برون رفت از چالش های نظام آموزشی کشور است. خوشبختانه با درک ضرورت و اهمیت این امر و در پاسخ به ندای هوشمندانه رهبری انقلاب اسلامی (مدظله العالی)، سند تحول بنیادین آموزش و پرورش در افق چشم انداز بیست ساله جمهوری اسلامی ایران تدوین و مورد تصویب قرار گرفت (شورای عالی انقلاب فرهنگی، ۱۳۹۰). [5] عوامل متعددی در کارآمدی و موفقیت یک نظام و سازمان دخیل هستند که نیرو و منابع انسانی از مهمترین این عوامل محسوب می شوند. منابع انسانی به ویژه مدیران سازمان ها همیشه در شکست ها و موفقیت های سازمان ها تأثیر به سزایی داشته اند. منابع انسانی در نظام آموزش و پرورش نسبت به سایر سازمان ها، از اهمیت بیشتری برخوردار می باشد چرا که ماهیت کار در آموزش و پرورش، کار با انسانها و پرورش آنها می باشد. در میان منابع انسانی، نقش مدیریت و رهبری به ویژه مدیریت و رهبری مدارس ممتاز تر و برجسته تر از سایر افراد می باشد به طور که می توان گفت موفقیت نظام آموزش و پرورش تا حدود زیادی به کارآمدی مدیریت مدارس بستگی دارد. میرکمالی (۱۳۸۵) [6] نیز در تشریح نقش

مدیریت در نظام آموزشی عنوان می کند که ترقی و پیشرفت هر جامعه‌ای تا حدود زیادی در گرو نوع و چگونگی فعالیت‌هایی است که در مدارس آن جامعه انجام می‌شود و در این میان مدیران آموزشی، در کیفیت اجرای برنامه‌های آموزشی و پیشبرد اهداف تعلیم و تربیت نقش اساسی و مهم دارند و برای این که از عهده ایفای این نقش برآیند، لازم است که از دانش، مهارت‌ها، توانمندی‌ها، ویژگی‌ها و شایستگی‌های متناسب با این مسئولیت خطیر برخوردار باشند. با توجه به نقش مهم مدیران مدارس در موفقیت و تحقق اهداف آموزش و پرورش، می توان گفت که یکی از دلایل ناکارآمدی نظام آموزش و پرورش وضعیت نامطلوب منابع انسانی این سازمان به ویژه وضعیت مدیران مدارس می باشد. بهرنگی (۱۳۸۷)، [7] معتقد است که در نظام آموزشی ما مدیریت آموزشی نقش و جایگاه واقعی خود را پیدا نکرده است. در بهترین شرایط مدیریت سازمان آموزش و پرورش و دواير وابسته به آن به افرادی سپرده می‌شود که سابقه و تجربه معلمی داشته ولی در زمینه مدیریت و رهبری آموزشی دانش و مهارت لازم و کافی را ندارند. در همین زمینه عبدالهی (۱۳۸۳) [8] نیز عنوان می کند که در نظام‌های آموزشی، معمولاً افراد از مسیر معلمی به مناصب و سمت‌های مدیریت و رهبری آموزشی دست می‌یابند و از این رو احتمالاً مفهوم درستی از مدیریت و رهبری در ذهن ندارند. آنها کار مدیریت و رهبری آموزشی را از دیدگاه معلمان می‌نگرند. گرچه این نگرش خوب و لازم است ولی کافی نیست. نقش مدیریت و رهبری آموزشی باید با توجه به همه عناصر و عوامل مؤثر در محیط آموزشی ایفا شود. از این رو لازم است افرادی که به مدیریت مراکز و سازمان‌های آموزشی گمارده می‌شوند، به دانش، معلومات، نگرش‌ها و مهارت‌های ویژه‌ای مجهز باشند.

اهمیت و ضرورت آموزش و پرورش

یکی از زیر بنایی ترین نهادهای تمامی جوامع بشری پس از خانواده، آموزش و پرورش است. هر ساله منابع انسانی و مالی بسیار عظیمی برای تعلیم و تربیت دانش آموزان مورد استفاده قرار می‌گیرد. اینکه دانش آموزان آگاهی‌ها و توانمندیهای ضروری برای زندگی اجتماعی را بیاموزند و در رشد و اعتلای جامعه خود مؤثر باشند، از مهمترین چالشهای گریبان گیر نظامهای آموزشی دنیا، بخصوص نظام آموزشی کشور ماست. در طول تاریخ قدرت و توانایی بر نظامهای آموزشی تأثیر گذاشته است. از دیرباز آموزش و پرورش سعی کرده انسانها را آنگونه تربیت و آموزش دهد که مهمترین ویژگی آنها داشتن روحیه دلاوری و قهرمانی باشد. هنگامی که ثروت و انباشتن سرمایه شرط داشتن قدرت و توانایی شمرده می‌شود (عصر صنعتی) آموزش و پرورش مأموریت می‌گیرد تا نسلی پرورش و آموزش دهد که بتواند از هر طریق به ثروت و انباشتن سرمایه برسد. امروزه در عصر فراصنعتی که میزان بهره مندی از توانایی و قدرت ارتباط بسیار تنگاتنگی با میزان بهره مندی از دانش و توانایی استفاده از آن پیدا کرده است آموزش و پرورش مأموریت خود را نیز انجام می‌دهد و تدریس و برنامه ریزی نظام آموزشی نیز معطوف به پرورش نسلی می‌شود که بتواند یاد بگیرد و بر دانایی خود بیافزاید. هیچ کدام از نظام‌های آموزشی زورمحور و ثروت محور به اندازه نظام آموزش و پرورش پرورش دانایی محور با آئین انسان ساز و فرهنگ سرشار از مفاهیم انسانی ما سازگاری ندارند. آموزش و پرورش در اسلام یک اصل تلقی شده است. قرآن کریم به قلم سوگند می‌خورد و در ستایش دانایی می‌فرماید: «آیا انان که می‌دانند با انان که نمی‌دانند مساوی اند؟» و در سوره جمعه آیه دوم آمده است «او پیامبرش را از میان امی‌ها برانگیخت تا بر آنان آیات الهی را تلاوت کند و به پرورش و آموزش آنها همت گمارد و کتاب و حکمت بیاموزد در حالی که قبلاً در گمراهی آشکار بودند» خلاصه همان طور که حکیم بزرگ فردوسی گفته : توانا بود هر که دانا بود / ز دانش دل پیر برنا بود

مفهوم بهره وری

بهره وری برای افراد مختلف، مفاهیم متفاوتی دارد. بعنوان مثال بازده بیشتر با حفظ هزینه‌ها در حد ثبات یا انجام صحیح کار و کار دقیق‌تر و بیشتر مکانیزه و خودکار کردن عملیات برای بازده سریع‌تر و بیشتر یا یک شاخص و معیار معتبر برای تصمیم‌گیری و یا بهره‌وری تمرکز به یادگیری و بهبود یادگیری عنوان شده است. مفهوم توانمندسازی برای نخستین بار در دهه ۱۹۸۰ مطرح گردید (ورتن و کمرون، ۱۹۹۸) [9] و در دهه ۱۹۹۰ نیز در مطالعات مدیریت تریاج شده است (بارون و لاولر، ۱۹۹۵). [10] اگر چه اصطلاح توانمند سازی در بسیاری از سازمان‌ها در خلال دهه ۱۹۸۰ مطرح شده است اما این واژه در دهه ۱۹۹۰ وارد حوزه آموزش و پرورش گردید (رینه‌هت و شورت، ۱۹۹۴) به نقل از اسکواریر کلی، (۲۰۱۳). [11] نظریه پردازان سازمانی و مدیریتی تا دهه ۱۹۹۰ توانمند سازی را فرایند تفویض اختیار و مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌های سازمانی تعریف کرده‌اند. اما از دهه ۱۹۹۰ به بعد صاحب‌نظران روانشناسی سازمانی، توانمند سازی را مفهومی چند بعدی می‌دانند که بر اساس ادراکات و باورهای شخصی افراد تعریف می‌شود (عبدالهی، ۱۳۸۳). [8] توانمند سازی اغلب به مشارکت در تصمیم

2- Whetten & Cameron

3- Bowen & Lawler

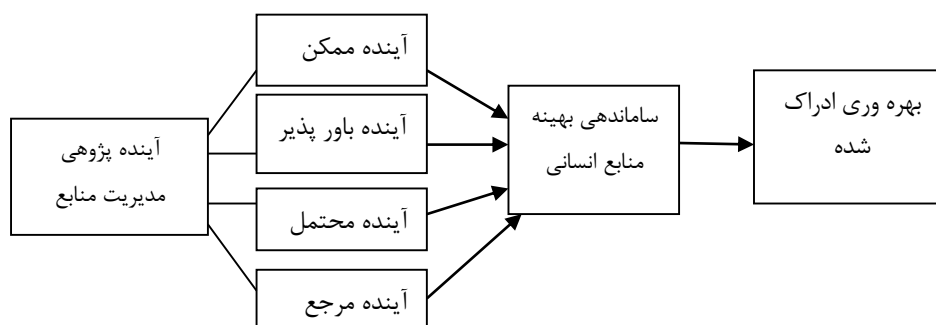
4- Rinehart & Short

5- Squire- Kelly

گیری، کارگروهی، تفویض اختیار و رشد حرفه ای تعبیر شده است (آرچر، ۲۰۱۹). [13] توانمند سازی مدیر مدارس نیز اشاره می کند به آن درجه ای که مدیر مدرسه دارای اختیار تصمیم گیری و اجرای تغییر سازمانی می باشد (کلی و همکاران، ۲۰۱۴). [14] اگر چه تعاریف مختلفی از توانمندسازی ارایه شده است اما کانگر و کانانگو (۱۹۸۸) معتقد هستند که برای تجزیه و تحلیل مفهوم توانمند سازی بایستی سیر تاریخی تعاریف توانمند سازی را بر اساس رویکردهای مختلف مورد بررسی قرار داد. به طور کلی این مفهوم از سه رویکرد ارتباطی، انگیزی و شناختی مورد بررسی قرار گرفته است (گاگنی و دی کل، ۲۰۰۵). [15]

در رویکرد ارتباطی، توانمند سازی به عنوان فرایندی در نظر گرفته می شود که از طریق آن یک مدیر سعی در تقسیم قدرت خود در بین زیردستانش دارد (کانگر و کانانگو، ۱۹۸۸). [16] در رویکرد انگیزی، توانمندی ریشه در تمایلات انگیزی افراد دارد و هر راهبردی که منجر به افزایش حق تعیین فعالیت های کاری (خود تصمیم گیری) و احساس شایستگی کارکنان گردد، توانمندی آنها را نیز به دنبال خواهد داشت (افجه و میری، ۱۳۸۸). در این رویکرد توانمند سازی عبارتست از فرایند افزایش احساس شایستگی کارکنان سازمان از طریق شناسایی و حذف شرایطی که موجب ناتوانی آنان شده است (کانگر و کانانگو، ۱۹۹۸). [16]

در این پژوهش به بررسی رابطه بین مدیریت منابع انسانی و بهره وری ادراک شده در آموزش و پرورش پرداخته می شود.



شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق در خصوص رابطه بین آینده پژوهی مدیریت منابع انسانی و بهره وری ادراک شده در آموزش و پرورش

فرضیه های تحقیق

۱. بین آینده پژوهی مدیریت منابع انسانی مبتنی بر ابعاد چهارگانه (آینده ممکن، آینده باورپذیر، آینده محتمل، آینده مرجع) و بهره وری ادراک شده، رابطه معناداری وجود دارد.

۲. ساماندهی بهینه منابع انسانی رابطه بین بدیل های چهارگانه آینده پژوهی منابع انسانی را با بهره وری ادراک شده، میانجی گری می کند.

روش تحقیق

روش پژوهش، توصیفی از نوع همبستگی بوده است. جامعه آماری این پژوهش را کلیه مدیران مدارس دوره ابتدائی شهر ستانهای استان تهران در سال تحصیلی ۱۳۹۴-۱۳۹۵ تشکیل داده اند. روش نمونه گیری، خوشه ای چند مرحله ای بوده که نهایتاً تعداد ۱۲۵ نفر از مدیران مدارس ابتدائی شهرستانهای استان تهران بطور تصادفی برای تحقیق انتخاب شدند. برای جمع آوری اطلاعات از دو روش کتابخانه ای و میدانی استفاده شده است. ابزار تحقیق سه پرسشنامه محقق ساخته است: ۱- پرسشنامه محقق ساخته آینده پژوهی مدیریت منابع انسانی شامل چهار بُعد آینده ممکن، آینده باورپذیر، آینده محتمل، آینده مرجع و دارای ۲۲ گویه است ۲- پرسشنامه محقق ساخته ساماندهی بهینه منابع انسانی ۸ گویه ۳- پرسشنامه محقق ساخته بهره وری ادراک شده شامل ۱۵ گویه که بر حسب ۵ درجه ای لیکرت (خیلی زیاد، زیاد، متوسط، کم و خیلی کم) تنظیم و درجه بندی شده اند. برای تأمین روایی پرسشنامه ها به لحاظ محتوا از نظر متخصصان استفاده شده است. برای تجزیه و تحلیل اطلاعات از دو روش همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه گام به گام استفاده بعمل آمده است.

یافته های تحقیق

فرضیه اول

بین آینده پژوهی مبتنی بر ابعاد چهارگانه (آینده ممکن، آینده باورپذیر، آینده محتمل، آینده مرجع) و بهره وری ادراک شده، رابطه معناداری وجود دارد.

جدول (۲)، رگرسیون چندگانه گام به گام در خصوص پیش بینی بهره وری ادراک شده بر اساس آینده پژوهی مدیریت منابع انسانی مبتنی بر ابعاد چهارگانه (آینده ممکن، آینده باورپذیر، آینده محتمل، آینده مرجع)

β	Std.e rror	β	t	sig	R	R^2	ΔR^2	F	sig	مرحله
۳/۳۵۱	۰/۳۴۰	۰/۳۹۳	۳/۴۹۰	۰/۰۰۱	۰/۴۶۱	۰/۲۱۴	۰/۴۲۸	۴۱۲/۴۵۹	۰/۰۰۱	مرحله اول
۴/۳۱۶	۰/۳۱۶		۳/۵۸۲	۰/۰۰۱						ضریب ثابت
										آینده پژوهی مدیریت منابع انسانی
										مبتنی بر آینده ممکن
۷/۶۲۴	۰/۲۴۱	۰/۵۲۹	۳/۳۱۸	۰/۰۰۱	۰/۵۲۹	۰/۲۷۸	۰/۵۲۴	۶۴۳/۵۲۸	۰/۰۰۱	مرحله دوم
۳/۴۷۰	۰/۳۷۴	۰/۶۲۸	۴/۵۲۸	۰/۰۰۱						ضریب ثابت
۴/۴۲۵	۰/۶۳۸		۵/۳۹۰	۰/۰۰۱						آینده پژوهی مدیریت منابع انسانی
										مبتنی بر آینده ممکن
										آینده پژوهی مدیریت منابع انسانی
										مبتنی بر آینده باورپذیر
۳/۵۳۸	۰/۲۵۸	۰/۴۱۲	۳/۳۴۷	۰/۰۰۱	۰/۴۳۷	۰/۱۹۱	۰/۶۳۸	۴۷۱/۶۳۹	۰/۰۰۱	مرحله سوم
۵/۸۳۲	۰/۴۲۶	۰/۷۳۱	۳/۵۲۲	۰/۰۰۱						ضریب ثابت
۳/۲۹۷	۰/۳۴۸	۰/۳۷۲	۳/۶۳۸	۰/۰۰۱						آینده پژوهی مدیریت منابع انسانی
۳/۹۰۶	۰/۴۸۲		۴/۷۲۸	۰/۰۰۱						مبتنی بر آینده ممکن
										آینده پژوهی مدیریت منابع انسانی
										مبتنی بر آینده باورپذیر
										آینده پژوهی مدیریت منابع انسانی
										مبتنی بر آینده محتمل
۰/۵۴۷	۰/۴۳۶	۰/۶۸۲	۶/۴۳۱	۰/۰۰۱	۰/۵۳۰	۰/۲۸۱	۰/۵۲۷	۴۲۵/۳۶۸	۰/۰۰۱	مرحله چهارم
۰/۳۸۱	۰/۲۹۱	۰/۳۵۰	۴/۵۴۵	۰/۰۰۱						ضریب ثابت
۰/۴۷۶	۰/۴۳۷	۰/۳۸۱	۸/۳۹۱	۰/۰۰۱						آینده پژوهی مدیریت منابع انسانی
۰/۶۳۷	۰/۲۳۶	۰/۴۵۷	۴/۲۲۶	۰/۰۰۱						مبتنی بر آینده ممکن
										آینده پژوهی مدیریت منابع انسانی
										مبتنی بر آینده باورپذیر
										آینده پژوهی مدیریت منابع انسانی
										مبتنی بر آینده محتمل
										آینده پژوهی مدیریت منابع انسانی
										مبتنی بر آینده مرجع

براساس یافته های جدول فوق، بین آینده پژوهی مدیریت منابع انسانی مبتنی بر ابعاد چهارگانه (آینده ممکن، آینده باورپذیر، آینده محتمل، آینده مرجع) و بهره وری ادراک شده، در سطح $p < 0/05$ رابطه معناداری وجود دارد. براساس ضریب بتا به ازای یک واحد افزایش آینده پژوهی مدیریت منابع انسانی مبتنی بر آینده ممکن، بهره وری ادراک شده ۰/۶۹ واحد افزایش و به ازای یک واحد افزایش آینده پژوهی

مدیریت منابع انسانی بر آینده باورپذیر، بهره وری ادراک شده ۰/۳۵ واحد افزایش، و به ازای یک آینده پژوهی مدیریت منابع انسانی بر آینده محتمل، بهره وری ادراک شده ۰/۳۹ واحد افزایش، و به ازای یک واحد آینده پژوهی مدیریت منابع انسانی مبتنی بر آینده مرجع، بهره وری ادراک شده ۰/۴۶ واحد افزایش یافته است. نیز یافته های جدول فوق نشان داد، آینده پژوهی مدیریت منابع انسانی مبتنی بر آینده ممکن، ۲۱ درصد واریانس بهره وری ادراک شده، آینده پژوهی مدیریت منابع انسانی مبتنی بر آینده باورپذیر، ۲۸ درصد واریانس بهره وری ادراک شده، آینده پژوهی مدیریت منابع انسانی مبتنی بر آینده محتمل، ۱۹ درصد واریانس بهره وری ادراک شده، و آینده پژوهی مدیریت منابع انسانی مبتنی بر آینده مرجع ۲۸ درصد واریانس بهره وری ادراک شده را تبیین کرده است.

فرضیه دوم

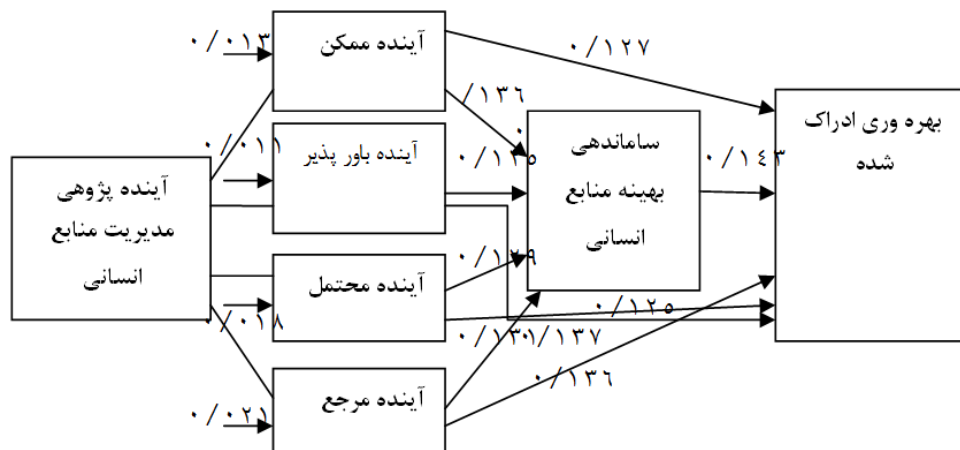
ساماندهی بهینه مدیریت منابع انسانی، رابطه بین بدیل های چهارگانه آینده پژوهی تعالی محوری را با بهره وری ادراک شده، میانجی گری می کند.

جدول ۴، مسیرهای آزمون شده در الگوی معادله ساختاری

شماره	متغیرهای پژوهش	ساماندهی بهینه منابع انسانی			بهره وری ادراک شده		
		اثر مستقیم	اثر غیر مستقیم	اثر کل	اثر مستقیم	اثر غیر مستقیم	اثر کل
۱	ساماندهی بهینه منابع انسانی	۰	۰	۰	۰/۱۴۲	۰	۰/۱۴۲
۳	آینده پژوهی مدیریت منابع انسانی مبتنی بر آینده ممکن	۰/۱۳۷	۰	۰/۱۳۷	۰/۱۲۶	۰/۰۱۹	۰/۱۴۵
۴	آینده پژوهی مدیریت منابع انسانی مبتنی بر آینده باورپذیر	۰/۱۲۶	۰	۰/۱۲۶	۰/۱۲۴	۰/۰۱۸	۰/۱۴۲
۵	آینده پژوهی مدیریت منابع انسانی مبتنی بر آینده محتمل	۰/۱۲۹	۰	۰/۱۲۹	۰/۱۳۸	۰/۰۱۸	۰/۱۵۶
۶	آینده پژوهی مدیریت منابع انسانی مبتنی بر آینده مرجع	۰/۱۳۱	۰	۰/۱۳۱	۰/۱۳۶	۰/۰۱۹	۰/۱۵۵

جدول فوق نشان داد که اثر مستقیم ساماندهی بهینه منابع انسانی بر بهره وری ادراک شده برابر با (۰/۱۴۲)، اثر مستقیم ساماندهی بهینه منابع انسانی مبتنی بر آینده ممکن بر بهره وری ادراک شده برابر با (۰/۱۲۶)، اثر مستقیم ساماندهی بهینه منابع انسانی مبتنی بر آینده باورپذیر بر بهره وری ادراک شده برابر با (۰/۱۲۴)، اثر مستقیم آینده پژوهی مبتنی بر آینده محتمل بر بهره وری ادراک شده برابر با (۰/۱۳۸)، اثر مستقیم آینده پژوهی مبتنی بر آینده مرجع بر بهره وری ادراک شده برابر با (۰/۱۳۶) بوده است. همچنین اثر غیرمستقیم آینده پژوهی ساماندهی بهینه منابع انسانی مبتنی بر آینده ممکن بر بهره وری ادراک شده برابر با (۰/۱۲۶)، اثر غیرمستقیم آینده پژوهی مدیریت منابع انسانی مبتنی بر آینده باورپذیر بر بهره وری ادراک شده برابر با (۰/۱۲۵)، اثر غیرمستقیم آینده پژوهی مبتنی بر آینده محتمل بر بهره وری ادراک شده برابر با (۰/۱۳۷)، اثر غیر مستقیم آینده پژوهی مبتنی بر بهره وری ادراک شده برابر با (۰/۱۳۶) بوده است.

شکل ۲. مدل تجربی تحقیق در خصوص رابطه بین آینده پژوهی مدیریت منابع انسانی با بهره وری ادراک شده



جدول ۶. شاخص های مدل تجربی پژوهش

RMSE A	RMR	GFI	AGFI	P(value)	df	χ^2
۰/۰۲۱۵	۰/۰۳۰	۰/۹۷	۰/۰۶۸	۰/۰۰۱۱۷	۱۱۹	۲۱۴/۱۶

براساس یافته های جدول فوق، $RMSEA=0.215$ ، $RMR=0.30$ ، $GFI=0.97$ ، $AGFI=0.68$ ، $P(value)=0.00117$ ،

بوده و بیانگر این است که مدل مورد مطالعه از برازش نسبتاً مطلوبی برخوردار بوده است. $\chi^2=214.16$ ، $df=119$

بحث و نتیجه گیری

رهبران سازمان آموزش و پرورش باید در جهت بهبود منابع انسانی و جلوگیری از اتلاف های احتمالی ناشی از ضعف منابع راهبردهای لازم را بیندیشند. یکی از مهارتهای مورد نیاز مدیران برای بهبود منابع انسانی، آینده پژوهی است. در این تحقیق تلاش شده تا در خصوص مدل مفهومی بدست آمده بر اساس مطالعات انجام شده، به بررسی رابطه بهره گیری از راهبردهای آینده پژوهی و بهره وری منابع انسانی در آموزش و پرورش پرداخته شود. نتایج تحقیق در خصوص فرضیه اول نشان داد، بین بهره گیری از راهبردهای آینده پژوهی (آینده ممکن، آینده باورپذیر، آینده محتمل و آینده مطلوب) و بهره وری منابع انسانی در آموزش و پرورش رابطه معناداری وجود دارد. مطالعات شفیع پور مطلق و همکاران (۱۳۹۲) [17] نشان داد، برای بهبود بهره وری منابع انسانی در آموزش عالی باید به نیازهای سازمانی مبتنی بر آینده پژوهی در آموزش و پرورش توجه شود. مطالعات مارکو و یومیت (۲۰۰۶) [18] نشان داد، آینده پژوهی، عملکرد جمعی افراد در سازمان را بهبود بخشیده و بهره وری آنها ارتقاء می دهد. مطالعه هاری (۲۰۱۱) [19] نشان داد، برای پویاسازی آموزش مدیریت و کیفیت بخشی به آن باید به کسب تجربه و تفکر پرداخت که این از طریق بررسی شقوق مختلف و محتمل عمل در آینده امکان پذیر است. مطالعات استوری (۱۹۹۰) [20] نشان داد، بهره وری مدیریت مستلزم آینده پژوهی در آن است. نتایج تحقیق در خصوص فرضیه دوم نشان داد، توانمندسازی منابع انسانی، رابطه بین راهبردهای چهار گانه (آینده ممکن، آینده باورپذیر، آینده محتمل و آینده مطلوب) را با بهره وری منابع انسانی در آموزش و پرورش، واسطه گری می کند. مطالعات کامرون (۲۰۰۲) [21] نشان داد، آینده سازی تصمیمات نقش تسهیل کننده ای بر تغییر و خلاقیت سازمانی داشته و باعث توانمندسازی کارکنان سازمان در تصمیم گیری دارد. مطالعات ماهری (۱۳۸۸) [22] نشان داد، مدیران برای برطرف سازی چالش های پیش روی بهره وری و توانمندسازی منابع انسانی باید تلاش کنند از امکانات، دستاوردها و پیشرفت هایی آینده بهره مند شوند. همچنین نتایج تحقیق نشان داد، مدل تجربی تحقیق از برازش نسبتاً مطلوبی برخوردار بوده است.

پیشنهادهای پژوهش

۱. اختصاص معاونت برنامه ریزی و آینده پژوهی در وزارت آموزش و پرورش.
 ۲. اختصاص کمیته تخصصی آینده پژوهی در سازمان آموزش و پرورش.
 ۳. تشکیل کارگروه آینده پژوهی در ادارات آموزش و پرورش.
- در مقیاس خرد: قابلیت مدیریت منابع انسانی برای تأمین نیازهای آموزشی منعطف مدنظر قرار گیرد.
- مقیاس میانی: قابلیت های نوع سازماندهی در نظر گرفته شود.
- مقیاس کلان: قابلیت انعطاف پذیری مدیریت منابع انسانی در ارتباط با همسایگی و هم جوارهای خود در نظر گرفته شود. که در نهایت بیشتر شدن رابطه میان جامعه، معلمان و دانش آموزان، تقویت هویت مدرسه به عنوان یک مرکز اجتماعی، فراهم آمدن فرصت های یادگیری برای سنین مختلف و در کنار یکدیگر، امکان استفاده از مهارت دانش آموزان در جامعه و تقویت آگاهی دانش آموزان از اجتماع اطراف خود همه مدیون مدیریت منابع انسانی با بهره وری لازم و منعطف می باشد.

منابع و مراجع

- [۱] قرآن کریم
- [۲] فراستخواه، مقصود. (۱۳۸۷). آینده اندیشی درباره کیفیت آموزش عالی ایران؛ مدلی بر آمده از نظریه مبنایی (GT)، فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی، زمستان، دوره ۱۴، شماره ۴۰، صص ۶۷-۹۵.
- [۳] آساکول، پی. (۲۰۰۳)، "روشهای مطالعات آینده پژوهی"، ترجمه سعید خزائی،
- [4] Bell, Wendell. (1997). "Foundations of Futures Studies: Human Science for a New Era; New Brunswick", New Jersey, USA: Transaction Publishers. Problem of Environmental Generational Amnesia, children and nature, p110.
- [۵] سند تحول بنیادین آموزش و پرورش. (۱۳۹۰). مصوب شورای عالی انقلاب فرهنگی، آذرماه.
- [۶] خنیفر، حسین. (۱۳۸۹). مبانی تحول بنیادین نظام آموزش و پرورش، دبیرخانه شورای عالی آموزش و پرورش.
- [۷] میرکمالی، سید محمد. (۱۳۸۵). رهبری و مدیریت آموزشی. تهران: نشر رامین.
- [۸] بهرنگی، محمدرضا. (۱۳۸۷). مدیریت آموزشی و آموزشگاهی. تهران: کمال تربیت
- [۹] عبدالهی، بیژن. (۱۳۸۳). طراحی الگوی توانمندسازی روانشناختی کارشناسان حوزه ستادی وزارت علوم، تحقیقات و فن آوری، پایان نامه دوره دکتری، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه تربیت معلم.
- [10] Whetten, D.A. and Cameron, K.S. (1998). Developing Management Skills. New York: Addison- Wesley; Wheelman.
- [11] Bowen, D.E., & Lawler, E.E. (1995). Empowering service employees, Sloan management, Vo 1.36, pp.87-95.
- [12] Short, P.M., & Rinehart, J.S. (1992). School participant empowerment scale: Assessment of level of empowerment within the school environment. Educational and Psychological Measurement, 52(4), PP:951-960.
- [13] Bowen, D. E & Lawler, E. E. (1992). "The empowerment of service workers: what why, how, and when", Sloan Management Review, No. Spring, pp. 31-40.
- [14] Archer, M.T. (2014). Teachers' Perception of Empowerment in Christian Schools Accredited by Tennessee Association of Christian Schools, A dissertation presented to The faculty of the Department of Educational Leadership and Policy Analysis East Tennessee State University.
- [15] Kelly, M., et al. (2014). Presenting a Model That Leads School Leaders' Empowerment, International Journal for Cross-Disciplinary Subjects in Education (IJCDSE), Special Issue Volume 4 Issue 2.
- [16] Gagne, M. & Decl, E.L. (2005). Self-determination theory and work Motivation., Journal Organization Behavior, 26, 331-362.
- [17] Conger J. A & Kanungo, R. N. (1988). The Empowerment process: interacting theory and practice. Academy of management review. V13, N3 pp:471-482.
- [۱۸] شفیع پور مطلق، فرهاد؛ ملاحمادی، مجتبی، ترابی نهاد، منیره. (۱۳۹۲). تعیین رابطه بین راهبردهای آینده پژوهی و آموزش عالی کارآمد ادراک شده به منظور ارائه یک مدل پیش بین (مورد مطالعه، دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی واحد محلات)، دومین همایش ملی آینده پژوهی.
- [19] Marco Busi, Umit S. Bititci. (2006). Collaborative performance management: present gaps and future research, International Journal of Productivity and Performance Management, Volume: 55 Issue: 1
- [20] Harry Gray, (2011) "The future of management education: why I decided to create my own management school", Development and Learning in Organizations: An International Journal, Vol. 25 Iss: 2, pp.7 - 9
- [21] Storey, John. (1990). Management Development: A Literature Review and Implications for Future Research – Part II: Profiles and Contexts, Volume: 19 Issue: 1,
- [22] Cameron M. Ford. (2002). The futurity of decisions as a facilitator of organizational creativity and change, Journal of Organizational Change Management, Volume: 15 Issue: 6,
- [۲۳] ماهری، داریوش. (۱۳۸۸). چالشهای مدیران دولتی در بهره وری از فرایند مهندسی مجدد، مجموعه مقالات سومین کنفرانس توانمند سازی منابع انسانی.