

تاریخ دریافت: ۹۹/۹/۱۱

تاریخ پذیرش: ۹۹/۱۲/۲۵

فصلنامه مدیریت و چشم‌انداز آموزش

دوره ۲ شماره ۴، زمستان ۱۳۹۹ (پیاپی ۶)

**Journal of Management and  
educational perspective, Winter2021**

**Received: December 1, 2020  
Accepted: March 15, 2021**

## **The role of postgraduate education of the staff of the Central Organization of Islamic Azad University in improving organizational performance**

Abi, Akram<sup>۱</sup>

---

The aim of this study was to investigate the role of postgraduate education of the staff of the Central Organization of Islamic Azad University in improving organizational performance. The study method was descriptive-survey. The study population included all employees working in the central organization of Islamic Azad University in 2018, numbering 643 individuals. The sample size was determined based on Krejcie and Morgan (1970) table, 242 individuals were selected by stratified random sampling method. Data collection tools were demographic information questionnaire and Hershey and Goldsmith (1980) organizational performance questionnaire. Findings of this study

---

<sup>۱</sup>Master, Department of Educational Management, Faculty of Management and Economics, Azad University, Science and Research Branch, Tehran, Iran

. email: [abi.nazanin@yahoo.com](mailto:abi.nazanin@yahoo.com)

DOI: <https://dx.doi.org/10.22034/jmep.2021.260114.1040>

showed that postgraduate education of employees is effective on organizational performance standards of the Central Organization of Islamic Azad University ( $P < 0.05$ ). Also, according to the staff of the Central Organization of Islamic Azad University, there is a significant difference between the current situation and the desired organizational performance ( $P < 0.05$ ). It is suggested that the educational organizations encourage employees to continue their education and use in-service training and organizational learning in order to increase the level of organizational performance.

**Keywords:** Postgraduate Studies, Organizational Performance, Central Organization of Islamic Azad University.



## نقش تحصیلات تکمیلی کارکنان سازمان مرکزی دانشگاه آزاد اسلامی در بهبود عملکرد سازمانی

اکرم آبی<sup>۱</sup>

### چکیده

مطالعه حاضر با هدف بررسی نقش تحصیلات تکمیلی کارکنان سازمان مرکزی دانشگاه آزاد اسلامی در بهبود عملکرد سازمانی انجام شد. روش مطالعه، توصیفی-پیمایشی بود. جامعه مورد مطالعه شامل تمامی کارکنان شاغل در سازمان مرکزی دانشگاه آزاد اسلامی در سال ۱۳۹۷ به تعداد ۶۴۳ نفر بود. حجم نمونه براساس جدول کرجسی و مورگان (۱۹۷۰)، ۲۴۲ نفر تعیین شد که با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. ابزار جمع‌آوری داده‌ها، پرسشنامه اطلاعات جمعیت شناختی و پرسشنامه عملکرد سازمانی هرسی و گلداسمیت (۱۹۸۰) بود. یافته‌های این مطالعه نشان داد تحصیلات تکمیلی کارمندان بر استانداردهای عملکرد سازمانی سازمان مرکزی دانشگاه آزاد اسلامی مؤثر است ( $P < 0/05$ ). همچنین از نظر کارکنان سازمان مرکزی دانشگاه آزاد اسلامی بین وضع موجود و مطلوب عملکرد سازمانی تفاوت معنی‌داری وجود دارد ( $P < 0/05$ ). پیشنهاد می‌شود سازمان‌های آموزشی، ادامه تحصیل را در کارکنان تشویق کرده و آموزش ضمن خدمت و یادگیری سازمانی را به‌منظور افزایش سطح عملکرد سازمانی به کار گیرند.

**کلیدواژه‌ها:** تحصیلات تکمیلی، عملکرد سازمانی، سازمان مرکزی دانشگاه آزاد اسلامی.

---

۱. کارشناس ارشد، گروه مدیریت آموزشی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه آزاد واحد علوم و

## مقدمه

سازمان‌های مبتنی بر یادگیری که در آن‌ها خلق دانش و آگاهی‌های جدید، صورت می‌گیرد، ظرفیت خلاق بودن را افزایش می‌دهند و موجب توسعه و رشد خود می‌شوند (Khodaparast, 2019). از جمله این سازمان‌ها، نهادهای آموزشی است. آموزش عالی و دانشگاه‌های مربوطه آن عهده‌دار مسئولیت‌های مهمی در زمینه تربیت نیروی انسانی متخصص، برای تأمین خودکفایی در علوم و فنون، صنعت، کشاورزی و ... هستند. به منظور تأثیرگذاری در این عرصه، فراهم کردن زمینه مساعد برای توسعه و بهره‌برداری مفید از توانایی‌های دانشجویان، کارمندان و اساتید جهت ارتقاء سطح کیفی آموزش، بر عهده این‌گونه مؤسسات است (Ardakani, et al., 2014). کارکنان هر سازمان مهم‌ترین دارایی آن سازمان محسوب می‌شوند که هر سازمانی برای رسیدن به اهداف خود، نیاز به مشارکت آنان دارد. این مسئله در پاره‌ای از سازمان‌ها و مراکز آموزشی از اهمیت بیشتری برخوردار است. به بیان دیگر منابع انسانی از عوامل راهبردی تولید در هر سازمان و عامل توسعه و پیشرفت اقتصادی و اجتماعی هر کشوری است. ارزشمندی منابع انسانی زمانی خودنمایی می‌کند که سازمان متناسب با نیاز واقعی خود، نیروهای متخصص و متعهد به کار را جذب و به نحو شایسته‌ای نگهداری و پرورش دهد و میان منافع سازمان و منافع کارکنان فصل مشترکی ایجاد نماید (Wang, et al., 2021). به کارگیری نیروی متخصص در گرو آموزش مداوم است که در قالب آموزش ضمن خدمت<sup>۱</sup> و یا تمایل به ادامه تحصیل کارکنان صورت می‌گیرد. آموزش ضمن خدمت موجب افزایش احساس تعهد، وظیفه‌شناسی، افزایش رفتار شهروندی سازمانی و بهبود عملکرد شغلی کارکنان می‌شود (Rubel, et al., 2018; Hadi Pour, 2019). از سویی دیگر، سرمایه‌گذاری در آموزش و ارتقای سطح تحصیلات کارکنان در بر دارنده مزایای فردی و سازمانی است و عمده‌ترین مزیت سازمانی و اجتماعی آن افزایش عملکرد شغلی و ارتقای بهره‌وری نیروی کار است (Abbasnejad, et al., 2019; Bozionelos, et al., 2016). سطح تحصیلات، منعکس‌کننده

<sup>۱</sup> in-service training

مهارت‌ها و توانایی‌های شناختی افراد است. سطوح بالای تحصیلات، موجب بالا رفتن توانایی افراد جهت پردازش اطلاعات و تفاوت قائل شدن بین انواع مختلف محرک‌هاست. سطوح بالای تحصیلات موجب پذیرش نوآوری در سازمان نیز می‌گردد (Daneshmandi & Kamizi, 2014). بنابراین، یکی از راه‌های افزایش عملکرد شغلی کارکنان، تمایل آن‌ها به ادامه تحصیل است.

**ادامه تحصیل:** تحصیلات به‌نوعی از آموزش رسمی گفته می‌شود که در مؤسسات آموزشی و دوره‌های کارآموزی انجام می‌شود و منجر به اخذ مدرک رسمی می‌شود. تحصیلات همچنین به درجه علمی شخص گفته می‌شود. کارمندان با تحصیلات تکمیلی، به افرادی اطلاق می‌شود که دارای مدرک دانشگاهی هستند که برای ورود به سایر مشاغل مورد نیاز است. در راستای دستیابی به توسعه پایدار، اهداف و آرمان‌هایی در اسناد و قوانین بالادستی کشور از جمله سند چشم‌انداز پیش‌بینی شده که مستلزم تلاش همه‌جانبه در کلیه ابعاد فرهنگی، علمی، اجتماعی و اقتصادی است. در این سند به افزایش نقش علم و فناوری در توانمندسازی و ارتقای بهره‌وری در بخش‌های صنعتی و تولیدی و خدمات تخصصی و عمومی بسیار اشاره شده است. و این مهم جز از طریق ارتقای منابع انسانی امکان‌پذیر نیست. عامل انسانی، مهم‌ترین بخش تحول و توسعه جوامع انسانی است (Abbasnejad, et al., 2019). سازمان‌های امروزی، آموزش و میزان تحصیلات کارکنان را به‌عنوان شاخصی از سطح مهارت یا بهره‌وری افراد معرفی نموده و تحصیلات را به‌عنوان پیش‌نیازی در تصمیم‌گیری‌های استخدای خود مورد توجه قرار می‌دهند (Thome & Greenwald, 2020). سرمایه‌گذاری در آموزش و ارتقای سطح تحصیلات کارکنان دربردارنده مزایای فردی و سازمانی است و عمده‌ترین مزیت سازمانی و اجتماعی آن افزایش عملکرد شغلی و ارتقای بهره‌وری نیروی کار است (Daneshmandi & Kamizi, 2014).

**عملکرد سازمانی:** عملکرد، یعنی حاصل فعالیت‌های نیروی انسانی از لحاظ اجرای وظایف محوله و پس از زمان معین که می‌تواند جنبه بهره‌وری و کارایی داشته باشد و همچنین،

عبارت است از مجموع رفتارهای مرتبط با شغل که افراد از خودشان نشان می‌دهند (Ghaderabadi, et al., 2017). عملکرد کارکنان در سازمان می‌تواند نقش عمده‌ای در موفقیت هر سازمان داشته باشد. عملکرد فردی و سازمانی تحت تأثیر عوامل مختلفی از جمله تعهد سازمانی، آموزش، رهبری، باور و ارزش و فرهنگ قرار دارد (Shahhosseini, et al., 2012). از طرفی عملکرد نهایی سازمان منوط به عملکرد تک‌تک کارکنان درون سازمان و محیط پیرامون می‌باشد، به این منظور برای افزایش بهره‌وری کارکنان همواره می‌بایست بسیاری از جنبه‌های مؤثر بر عملکرد آنان را مورد تجزیه و تحلیل قرار داد (Ramzgouyan & Hasanpour, 2014). پیرامون عملکرد کارکنان نگرش‌های متفاوتی وجود دارد. به نظر صاحب‌نظران از نظر فردی، عملکرد سابقه موفقیت‌های یک فرد است (Ramazanian, et al., 2019). همچنین، عملکرد اشاره به اجرای وظایف محوله به فرد دارد و از سوی دیگر برای انجام کارها، هر سازمانی در محدوده وظایف خویش که برای آن به وجود آمده است، عمل می‌نماید و بدیهی است که وظیفه فرد جزئی از وظایف سازمانی محسوب می‌شود و شخص در انجام وظایف خود التزام اخلاقی یا قانونی در عمل دارد. آنچه یک کارمند در کار انجام می‌دهد، یا نحوه انجام وظیفه یک فرد را عملکرد می‌نامند. بنابراین، عملکرد عبارت است از مجموعه رفتارهای فرد در ارتباط با شغل که افراد از خودشان بروز می‌دهند و می‌توان عملکرد را محاسبه یا سنجش نتیجه‌ها دانست (Khosh Bavar Rostami, 2009).

در این پژوهش، مدل اچیو<sup>۱</sup> پیرامون عملکرد سازمانی مطرح شده که به وسیله هرسی و گلداسمیت (۱۹۸۰) ارائه شده و به شکل گسترده‌ای از سوی دانشمندان و محققان مختلف در مطالعات گوناگون به گرفته شده است. براساس این مدل، برای سنجش عملکرد سازمانی باید هفت مؤلفه شامل توانایی<sup>۲</sup>، وضوح<sup>۳</sup>، کمک<sup>۴</sup> / حمایت<sup>۵</sup>، مشوق<sup>۶</sup>، ارزیابی<sup>۷</sup>، اعتبار<sup>۸</sup> و محیط<sup>۹</sup> را

---

۱)ACHIEVE  
 ۲)ability  
 ۳)clarity  
 ۴)help  
 ۵)incentive

مورد توجه قرار داد (Rezaee, et al., 2015). توانایی اشاره به دانش و مهارت‌های کارکنان به منظور انجام موفقیت‌آمیز وظایفشان دارد. وضوح به درک کارکنان از نقششان در سازمان و نگرش آن‌ها نسبت به کار و روشن بودن چگونگی انجام آن اطلاق می‌شود. کمک/ حمایت به کمک سازمانی که کارکنان برای تکمیل و اثربخش بودن در کار خود به آن نیاز دارند اشاره دارد. مشوق به انگیزه و تمایل کارکنان برای انجام وظایفشان بدون هرگونه اکراه اشاره دارد. ارزیابی به بازخورد روزانه عملکرد کارکنان و بررسی‌های گاه‌به‌گاه گفته می‌شود. اعتبار به تصمیم‌گیری معتبر و مناسب از سوی مدیران در خصوص مسائل مختلف سازمان اشاره دارد. محیط به عوامل محیطی از قبیل وجود منابع مالی کافی، شرایط فیزیکی محیط کار، وجود امکانات و تسهیلات، سیستم پاداش‌دهی و مانند این‌ها که می‌توانند حتی باوجود داشتن تمامی توانایی، وضوح، حمایت و انگیزه لازم برای شغل، بازم بر عملکرد اثرگذار باشد گفته می‌شود (Rezaee, et al., 2015).

پژوهش‌ها نشان داده‌اند تحصیلات کارمندان در افزایش عملکرد سازمانی که در آن مشغول به کار هستند، مؤثر است که می‌توان به موارد زیر اشاره کرد. عباس نژاد و همکاران (۲۰۱۹) دریافته‌اند رابطه مثبت و معنادار بین ادامه تحصیل با عملکرد شغلی در کارکنانی که حداقل یک‌بار ادامه تحصیل داده‌اند، وجود دارد (Abbasnejad, et al., 2019).

لبدینسکی و واندنبرگ (۲۰۱۴) نشان دادند که سرمایه انسانی به‌ویژه در بخش‌هایی از شرکت که از کارکنانی با تحصیلات بالاتری برخوردار هستند میزان قابل ملاحظه‌ای از سطح بهره‌وری ثبت شده است. به عبارت دیگر، محققین شواهد قوی مبنی بر رابطه بین ادامه تحصیل و دستمزد فردی پیدا کرده‌اند که ریشه در پیوند قوی بین تحصیلات و بهره‌وری در سطح سازمان‌ها دارد (Lebedinski & Vandenberghe, 2014).

پتروا و همکاران (۲۰۱۵) در پژوهش خود تحت عنوان «مدیریت دانش برای اداره امور» نشان دادند راهبرد مدیریت دانش می تواند به دانشگاه ها کمک کند تا به طور مؤثرتری اداره شوند و آن ها را قادر می سازد تا وارد جهان رقابتی شوند و سبب رشد کیفی آن ها می شود (Petrova, et al., 2015).

آصف زاده و همکاران (۲۰۱۳) در مطالعه ای با عنوان «ارزیابی اثربخشی برنامه های آموزشی توانمندسازی بر عملکرد کارکنان دانشگاه علوم پزشکی قزوین» نشان دادند با استفاده از رویکرد مشارکتی در تدوین برنامه های آموزشی با تکیه بر شناسنامه آموزشی افراد و نیازسنجی آموزشی از کارکنان و مدیران و تعامل بیشتر واحدهای آموزش با مدیران و کارکنان باعث اثربخشی بیشتر دوره های آموزشی بر عملکرد کارکنان خواهد شد (Asefzade, et al., 2013).

تریولاس (۲۰۱۲) در پژوهشی تحت عنوان «راهبرد مدیریت دانش در عملکرد سازمان ها» نشان داد کارکنان دانشگاهی با سازمان دهی، تجزیه و تحلیل و ذخیره سازی دانش از طریق رویه های مناسب باعث اثربخشی و تقویت روابط می شود. از این رو مدیریت دانش سبب توسعه رقابت های منحصربه فرد و انجام موفقیت آمیز راهبرد تحقیق و توسعه می شود که در نهایت بهبود عملکرد سازمانی را به دنبال دارد (Trivellas, 2012).

نظام آموزش عالی عامل اصلی تأمین نیروی انسانی دیگر نهادهای تولیدی و خدماتی در جامعه می باشد. با توجه به اهمیت و نقش این نظام در ابعاد مختلف جامعه، ضروری است تا در جهت بهتر کردن عملکرد این نظام فعالیت اساسی صورت گیرد و از هدر رفتن سرمایه های انسانی و مادی جلوگیری شود. پژوهش حاضر در میان کارکنان سازمان مرکزی دانشگاه آزاد اسلامی صورت می گیرد تا ضمن بررسی میزان تمایل این کارکنان به ادامه تحصیل در این نهاد آموزش عالی که خود داعیه نشر علم و دانش را عهده دار است، نقش تمایل به ادامه تحصیل در کارکنان را در عملکرد سازمانی مورد بررسی قرار دهد. بر این اساس محقق به این سؤال اصلی که آیا تحصیلات تکمیلی کارمندان سازمان مرکزی دانشگاه آزاد اسلامی نقشی در استانداردهای عملکرد سازمانی دارد؟ می پردازد.



## روش پژوهش

این مطالعه، از نوع توصیفی-پیمایشی بود. جامعه مورد مطالعه شامل تمامی کارکنان شاغل در سازمان مرکزی دانشگاه آزاد اسلامی در سال ۱۳۹۷ بود. روش نمونه‌گیری به صورت تصادفی طبقه‌ای انجام شد؛ بدین ترتیب که براساس بخش‌های مختلف سازمان مرکزی دانشگاه آزاد اسلامی اعم از حوزه‌های پژوهش، آموزش، فرهنگی، اداری و دانشجویی به تناسب تعداد کارمندان هر بخش، نمونه‌گیری انجام شد. حجم نمونه براساس جدول کرجسی و مورگان (۱۹۷۰) پس از تعیین حجم دقیق جامعه آماری (N=۶۴۳)، ۲۴۲ نفر تعیین شد (Krejcie & Morgan, 1970).

ابزار جمع‌آوری داده‌ها، پرسشنامه اطلاعات جمعیت شناختی و پرسشنامه عملکرد سازمانی بود. پرسشنامه اطلاعات جمعیت شناختی شامل اطلاعات جمعیت شناختی همچون جنسیت، وضعیت تأهل و میزان تحصیلات و پرسشنامه عملکرد سازمانی که توسط هرسی و گلداسمیت (۱۹۸۰) ساخته شده است (Hersey & Goldsmith, 1980)، شامل ۴۲ سؤال براساس طیف گزینه‌ای لیکرت بود که هفت مؤلفه توانایی، وضوح، کمک، مشوق، ارزیابی، اعتبار و محیط عملکرد را می‌سنجد. پایایی این پرسشنامه را بخش‌چناری و همکاران (۲۰۱۵) از طریق آلفای کرونباخ محاسبه و ۰/۹۶ گزارش کردند (Bakhsh Chenari, et al., 2015). در تحقیق عباسی و همکاران (۲۰۱۵) نیز پایایی کل آزمون توسط محقق از طریق روش آلفای کرونباخ با ۱۶۳ آزمودنی محاسبه و ۰/۹۳ گزارش گردید که نشان از پایایی خیلی خوب پرسش‌نامه فوق بود (Abbasi, et al., 2015). تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از آزمون t تک نمونه‌ای با نرم‌افزار SPSS22 انجام شد.

## یافته‌های تحقیق

یافته‌های توصیفی مربوط به ویژگی‌های افراد نمونه نشان داد که ۷۳/۵۵ درصد نمونه مورد مطالعه، مرد و ۲۶/۴۵ درصد زن بودند؛ ۹۵/۴۵ درصد از نمونه مورد مطالعه، متأهل و ۴/۵۵ درصد مجرد بودند. همچنین، ۸۶/۳۶ درصد دارای مدرک کارشناسی ارشد و ۱۳/۶۴ درصد دارای مدرک دکترا بودند.

یافته‌های توصیفی متغیرهای پژوهش در جدول ۱ نشان داده شده‌اند.

جدول ۱. شاخص‌های توزیع مشاهدات متغیرهای پژوهش

متغیرها	تعداد	انحراف معیار	چولگی	خطای استاندارد چولگی	کشیدگی
توانایی	۲۴۲	۰/۹۲۵۳۰	-۰/۳۲۴	۰/۱۵۶	-۰/۴۹۵
وضوح	۲۴۲	۰/۹۵۹۰۶	-۰/۴۳۶	۰/۱۵۶	-۰/۳۹۰
کمک	۲۴۲	۰/۸۹۰۳۱	-۰/۴۴۰	۰/۱۵۶	-۰/۰۴۲
مشوق	۲۴۲	۰/۷۰۳۹۲	-۰/۲۷۱	۰/۱۵۶	۰/۰۵۳
ارزیابی	۲۴۲	۰/۷۲۳۹۸	-۰/۳۷۴	۰/۱۵۶	-۰/۶۸۴
اعتبار	۲۴۲	۰/۶۰۹۹۴	-۰/۵۸۳	۰/۱۵۶	۱/۲۲۹
محیط عملکرد	۲۴۲	۰/۵۲۶۵۴	۰/۰۴۴	۰/۱۵۶	۰/۷۰۹
عملکرد سازمانی	۲۴۲	۰/۳۱۷۷۲	-۰/۰۲۸	۰/۱۵۶	-۰/۵۸۷

همان‌طور که در جدول ۱ به صورت یافته‌های پژوهشی حاصل گردیده بیشترین انحراف معیار مربوط به متغیر وضوح می‌باشد که نشان از پراکندگی این مؤلفه نسبت به سایر مؤلفه‌ها است و کمترین مقدار انحراف معیار مربوط به متغیر عملکرد سازمانی می‌باشد. از سویی دیگر، همان‌طور که مشاهده می‌شود، شاخص‌های کجی و کشیدگی متغیرهای تحقیق نشان‌دهنده دامنه چولگی (۳- و ۳) و کشیدگی (۵- و ۵) قابل قبول است. بنابراین توزیع نرمال است و استفاده از آمار پارامتریک مجاز است.

**سؤال اول:** آیا تحصیلات تکمیلی کارمندان سازمان مرکزی دانشگاه آزاد اسلامی بر

عملکرد سازمانی مؤثر است؟



با توجه به توزیع نرمال متغیرهای پژوهش جهت بررسی سؤال اول پژوهش، از آزمون تی تک نمونه‌ای استفاده شد که نتایج آن در جدول ۲ ارائه شده است.

**جدول ۲.** نتیجه آزمون t تک نمونه‌ای جهت سؤال پژوهش

متغیرها	آماره t	درجه آزادی	سطح معناداری	میانگین تفاضل	کران پایین	کران بالا
توانایی	۳/۹۵۳	۲۴۱	۰/۰۰۰۱	۰/۲۳۵۱۵	۰/۱۱۸۰	۰/۳۵۲۳
وضوح	۳/۷۳۴	۲۴۱	۰/۰۰۰۱	۰/۲۳۰۱۹	۰/۱۰۸۸	۰/۳۵۱۶
کمک	۸/۶۵۲	۲۴۱	۰/۰۰۰۱	۰/۴۹۵۱۵	۰/۳۸۲۴	۰/۶۰۷۹
مشوق	۱۵/۶۳۱	۲۴۱	۰/۰۰۰۱	۰/۷۰۷۳۰	۰/۶۱۸۲	۰/۷۹۶۴
ارزیابی	۱۴/۳۵۵	۲۴۱	۰/۰۰۰۱	۰/۶۶۸۰۸	۰/۵۷۶۴	۰/۷۵۹۸
اعتبار	۱۶/۶۳۷	۲۴۱	۰/۰۰۰۱	۰/۶۵۲۳۰	۰/۵۷۵۱	۰/۷۲۹۵
محیط عملکرد	۶/۷۸۲	۲۴۱	۰/۰۰۰۱	۰/۲۲۹۵۵	۰/۱۶۲۹	۰/۲۹۶۲

با توجه به جدول ۲ و سطح معنی‌داری کمتر از ۰/۰۵ می‌توان گفت اختلاف معنی‌داری بین میانگین متغیرهای توانایی، وضوح، کمک، مشوق، ارزیابی، اعتبار و محیط عملکرد و سطح مورد آزمون (عدد ۳، میانگین طیف لیکرت ۵ گزینه‌ای) مشاهده شده است. از طرفی با توجه به مثبت بودن کران بالا و پایین می‌توان نتیجه گرفت میانگین متغیرهای مذکور، بالاتر از عدد ۳ است لذا می‌توان گفت که تحصیلات تکمیلی کارمندان بر استانداردهای عملکرد سازمان مرکزی دانشگاه آزاد اسلامی مؤثر است.

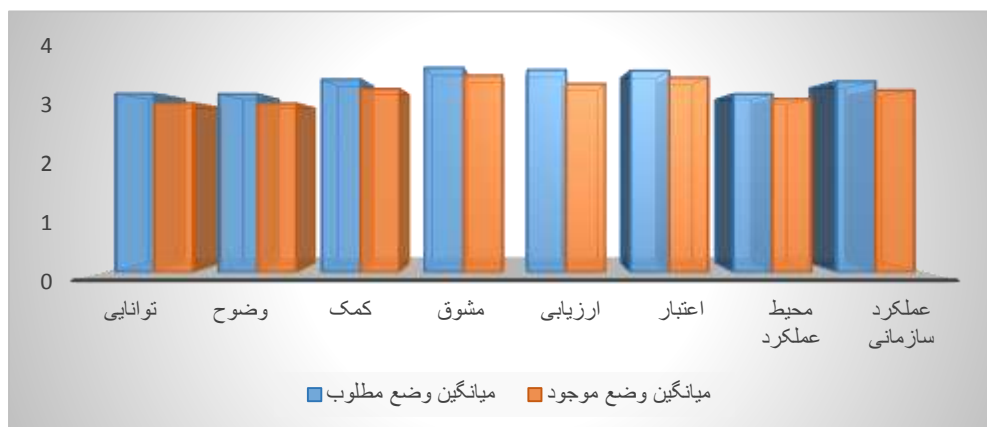
**سؤال دوم:** آیا بین وضع موجود و مطلوب عملکرد سازمان مرکزی دانشگاه آزاد اسلامی

تفاوت معنی‌داری وجود دارد؟

جدول ۳. میانگین متغیرهای پژوهش در دو وضع موجود و مطلوب عملکرد سازمان مرکزی دانشگاه آزاد

اسلامی

متغیر	تعداد	میانگین وضع مطلوب	میانگین وضع موجود
توانایی	۲۴۲	۳/۲۳۵۱	۳/۰۶۵۷
وضوح	۲۴۲	۳/۲۳۰۲	۳/۰۶۰۸
کمک	۲۴۲	۳/۴۹۵۱	۳/۳۲۵۷
مشوق	۲۴۲	۳/۷۰۷۳	۳/۵۶۷۶
ارزیابی	۲۴۲	۳/۶۶۸۱	۳/۴۱۵
اعتبار	۲۴۲	۳/۶۵۲۳	۳/۵۲۶۹
محیط عملکرد	۲۴۲	۳/۲۲۹۵	۳/۱۴۳۵
عملکرد سازمانی	۲۴۲	۳/۴۶۰۰	۳/۳۰۰۵



نمودار ۱. مقایسه میانگین متغیرهای پژوهش در دو وضع موجود و مطلوب عملکرد سازمانی دانشگاه علوم تحقیقات

با توجه به خروجی جدول ۳ و نمودار ۱، بین وضع موجود و مطلوب عملکرد سازمان کارکنان سازمان مرکزی دانشگاه آزاد اسلامی تفاوت معناداری وجود دارد. همانطور که مشاهده می‌گردد مجموع میانگین عملکرد سازمانی وضع موجود با ۳/۳۰۰۵ و میانگین وضع مطلوب که ۳/۴۶۰۰ نشان می‌دهد که اختلاف معناداری وجود دارد. طبق نظرات پاسخ

دهندگان می‌توان گفت که تحصیلات تکمیلی کارکنان سازمان مرکزی دانشگاه آزاد اسلامی می‌تواند در عملکرد سازمانی آنها تأثیر داشته باشد. همچنین نظرات پاسخ دهندگان به تمامی مؤلفه‌های متغیر عملکرد سازمانی در حالت وضع موجود کمتر از وضع مطلوب بوده است.

جدول ۴. نتیجه آزمون t جهت سؤال دوم

متغیرها	اختلاف میانگین	انحراف معیار	خطای استاندارد میانگین	کران پایین	کران بالا	آماره t	درجه آزادی	سطح معناداری
توانایی	۰/۱۷	۱/۱۶	۰/۰۷	۰/۰۲	۰/۳۲	۲/۲۷	۲۴۱	۰/۰۲۴
وضوح	۰/۱۷	۱/۲۷	۰/۰۸	۰/۰۰۸	۰/۳۳	۲/۰۷	۲۴۱	۰/۰۳۹
کمک	۰/۱۷	۱/۱۴	۰/۰۷	۰/۰۲	۰/۳۱	۲/۳۱	۲۴۱	۰/۰۲۲
مشوق	۰/۱۴	۰/۹۲	۰/۰۶	۰/۰۲	۰/۲۵	۲/۳۷	۲۴۱	۰/۰۱۹
ارزیابی	۰/۲۵	۱/۱۳	۰/۰۷	۰/۱۱	۰/۴۰	۳/۴۸	۲۴۱	۰/۰۰۱
اعتبار	۰/۱۳	۰/۷۵	۰/۰۵	۰/۰۳	۰/۲۲	۲/۶	۲۴۱	۰/۰۱۰
محیط عملکرد	۰/۰۹	۰/۶۷	۰/۰۴	۰/۰۰۱	۰/۱۸	۲/۰۰۴	۲۴۱	۰/۰۴۶
عملکرد سازمانی	۰/۱۶	۰/۶۴	۰/۰۴	۰/۰۸	۰/۲۴	۳/۸۴	۲۴۱	۰/۰۰۰۱

با توجه به جدول ۴ و سطح معنی‌داری کمتر از ۰/۰۵ می‌توان گفت اختلاف معنی‌داری بین میانگین وضع موجود و مطلوب عملکرد سازمانی مشاهده شده است. از طرفی با توجه به مثبت بودن کران بالا و پایین می‌شود نتیجه گرفت میانگین متغیر اول (وضع مطلوب) بالاتر از میانگین متغیر دوم (وضع موجود) وجود دارد. لذا می‌توان گفت از نظر کارکنان سازمان مرکزی دانشگاه آزاد اسلامی بین وضع موجود و مطلوب عملکرد سازمانی آنها تفاوت معنی‌داری وجود دارد.

## بحث و نتیجه گیری

مطالعه حاضر با هدف بررسی نقش تحصیلات تکمیلی کارکنان سازمان مرکزی دانشگاه آزاد اسلامی در بهبود عملکرد سازمانی انجام شد. این مطالعه نشان داد تحصیلات تکمیلی کارمندان بر عملکرد سازمان مرکزی دانشگاه آزاد اسلامی مؤثر است. این یافته همسو با مطالعه آصف زاده و همکاران (Asefzade, S, et al., 2013) است مبنی بر اینکه برنامه‌های آموزشی توانمندسازی بر عملکرد کارکنان دانشگاه علوم پزشکی قزوین مؤثر است. همچنین با نتیجه مطالعه (Trivellas, P. 2012؛ Petrova, G. I. et al. 2015) همخوانی دارد که نشان دادند مدیریت دانش می‌تواند به سازمان‌ها کمک کند تا به‌طور مؤثرتری اداره شوند. این یافته همچنین مدل اچیو عملکرد سازمانی را تأیید می‌کند. اجزای کلیدی توانایی در مدل اچیو، عبارت است از دانش تخصصی، تجربه و قابلیت‌های مربوط به وظایف که در راستای این موضوع مدیر هر سازمان باید در تحلیل عملکرد کارکنان این سؤال را مطرح کند که آیا این شخص دانش و مهارت‌های لازم برای تکمیل کردن موفقیت‌آمیز وظایف را دارد یا خیر. بدیهی است تحصیلات تکمیلی شرایطی را فراهم می‌آورد که افراد دانش تخصصی، تجربه و قابلیت‌های خود را افزایش دهند و عملکرد سازمانی افزایش یابد. وضوح، به درک کارکنان از نقششان در سازمان و نگرش آن‌ها نسبت به کار و روشن بودن چگونگی انجام آن اطلاق می‌شود. برای آنکه کارکنان درک کاملی از مشکل داشته باشند، باید مقاصد و اهداف عمده و نحوه رسیدن به اهداف برایشان کاملاً صریح و روشن باشد. این امر از طریق تحصیلات تکمیلی به واسطه آموخته‌های جدید و تجارب در حوضه تخصصی انجام می‌گیرد و موجب می‌شود کارکنان تحصیل کرده جهان‌بینی روشن‌تری از سازمان و اهداف آن به دست آورده و مشکلات سازمان را بهتر درک کنند و راه‌حل‌های مؤثرتری را ارائه کنند. اصطلاح کمک، به کمک سازمانی یا حمایتی گفته می‌شود که کارکنان برای تکمیل اثربخشی کار خود به آن نیاز دارند. برخی از عوامل حمایت سازمانی عبارت‌اند از بودجه، وسایل و تسهیلات لازم برای کامل کردن وظایف، حمایت لازم از جانب دوایر دیگر، در دسترس بودن فرآورده و کیفیت آن و



ذخیره کافی از منابع انسانی. در واقع تحصیلات تکمیلی پایگاه دانشی را برای کارکنان فراهم می‌آورد که به واسطه آن تخصص و تجربه خود را بیشتر به ظهور برسانند. این امر به‌عنوان یک عامل حمایتی و کمکی، کارکنان را در ایفای عملکرد خود در سازمان یاری می‌رساند. مشوق، به تمایل کارکنان برای انجام وظایفشان بدون هرگونه اکراه اشاره دارد. در ارزیابی انگیزه باید توجه نمود که این موضوع برای وظایفی که پاداش‌های درونی یا بیرونی در پی دارد، در افراد بیشتر است. در واقع تحصیلات تکمیلی و افزایش پایگاه‌های دانش در کارکنان موجب می‌شود آن‌ها به واسطه تخصص و تجربه‌ای که کسب کرده‌اند بهتر از عهده اداره امور محوله برآیند، این امر خود کارآمدی آن‌ها را افزایش داده و برای انجام وظایف پر چالش‌تر انگیزه‌مند می‌شوند. ارزیابی، به بازخورد روزانه و دوره‌ای عملکرد گفته می‌شود. روند بازخورد مناسب، به کارکنان اجازه می‌دهد که پیوسته از چند و چون انجام کار مطلع باشند. اگر اشخاص از مشکل‌های عملکرد خود آگاه نباشند، انتظار بهبود عملکرد انتظار غیرواقع‌بینانه‌ای است؛ زیرا بسیاری از مشکلات عملکرد، نبود آموزش لازم و بازخورد عملکرد است. افزایش تحصیلات تکمیلی کارکنان آن‌ها را با روند مطلوب مدیریت دانش آشنا می‌سازد، بدین ترتیب که می‌آموزند شکل‌گیری دانش با افت و خیزهایی روبرو است و لازم است با دریافت بازخورد و ارزیابی‌های مداوم به نقاط ضعف خود پی برده و آن را اصلاح کنند. این امر عملکرد کارکنان و در نتیجه عملکرد سازمانی را افزایش می‌دهد. اعتبار، به تصمیم‌گیری معتبر و مناسب از سوی مدیران در خصوص مسائل مختلف سازمان اشاره دارد. در این راستا مدیران باید مطمئن شوند که تصمیم‌های اخذ شده از لحاظ حقوقی و خط‌مشی‌های شرکت مناسب است. تحصیلات تکمیلی کارکنان موجب افزایش دانش، تجربه و تخصص در آن‌ها می‌شود و می‌توانند تصمیم‌های مبتنی بر خط‌مشی‌های عملکرد گرا اتخاذ کنند؛ یعنی تصمیم‌گیری‌هایی که معتبرتر و درست‌تر باشد. همچنین عوامل محیطی شامل مواردی از قبیل وجود منابع مالی کافی، شرایط فیزیکی محیط کار، وجود امکانات و تسهیلات، سیستم پاداش‌دهی و مانند این‌ها است که حتی با سایر مؤلفه‌های ذکر شده می‌تواند باز هم بر عملکرد اثرگذار باشد. کارکنان با افزایش

تحصیلات، دانش و تجربه خود علاوه بر عوامل ذکر شده یعنی توانایی، وضوح، کمک، مشوق، ارزیابی و اعتبار می‌توانند از طریق سایر عواملی که سازمان با آن روبرو است موجب بهبود عملکرد سازمان شوند. این بدین معناست که مدیریت دانش در سازمان همچون یک پشتوانه و سرمایه عمل می‌کند که در نهایت با افزایش کارایی سازمان عملکرد آن را افزایش می‌دهد. یافته‌های این مطالعه بر نقش تحصیلات تکمیلی بر عملکرد سازمانی تأکید داشت و از این نظر با مطالعه عباس نژاد و همکاران (Abbasnejad, T. et al. 2015) که دریافتند بین ادامه تحصیل با عملکرد شغلی در کارکنانی که حداقل یک بار ادامه تحصیل داده‌اند، رابطه مثبت و معنادار وجود دارد، همسو است. همچنین در راستای مطالعه لیدینسکی و واندنبرگ (Lebedinski, L., & Vandenberghe, V. 2014) است که نشان دادند کارکنانی که از تحصیلات بالاتری برخوردار هستند از سطح بهره‌وری بالاتری برخوردارند. پیشنهاد می‌شود سازمان‌های آموزشی، ادامه تحصیل را در کارکنان تشویق کرده و آموزش ضمن خدمت و یادگیری سازمانی را به منظور افزایش سطح عملکرد سازمانی به کار گیرند.

## Reference

- Abbasi, H., Sayadi, F., Eydi, H., Sayadi, M. (2015). Predict Employee Organizational Performance, According to the Organizational Silence in Office of Youth and Sports of the Kermanshah Province. *Scientific Journal of Organizational Behavior Management in Sport Studies*, 2(3), 11-18. (In Persian)
- Abbasnejad, T., Bahri, S., Baneshi, E. (2019). Studying the effect of continuing education on job performance and perceived career success. *Journal of Sustainable Human Resource Management*, 1(1), 52-31. (In Persian)
- Ardakani, S., Ebrahimzadeh Pezeshki, R., & Karimi, E. (2014). Evaluation and prioritization of factors affecting the quality of educational services by combining Serqual and Kano models (Case





- study: Yazd University). *First Virtual Conference of Training Providers*. Tehran, Iran: May, 18th. (In Persian)
- Asefzade, S., Shirali, M., Dansfahani, Z., & Esmaeeli, S. (2013). The effectiveness of educating courses for making capable staff employees of Qazvin Medical Science University. *The Journal of Medical Education & Development*, 6(2), 53-64. (In Persian)
- Bakhsh Chenari, A., Eydi, H., Abbasi, H. (2015). Analyze Relationship between Organizational Forgetting and Agility with Organizational Performance (case study: Yoths and Sport Ministry). *Scientific Journal of Organizational Behavior Management in Sport Studies*, 2(1), 11-19. (In Persian)
- Bozionelos, N., Kostopoulos, K., Van der Heijden, B., Rousseau, D. M., Bozionelos, G., Hoyland, T., ... & Van der Heijde, C. (2016). Employability and job performance as links in the relationship between mentoring receipt and career success: A study in SMEs. *Group & organization management*, 41(2), 135-171.
- Daneshmandi, S., & Kamizi, A. (2014). Studying Influential Factors on Continuing Education of Employees in Ansar Bank, *Iranian Society for Training and Development*, 1(2), 59-79. (In Persian)
- Ghaderabadi, Z., Amirkabiri, A., & Rabiee Mandejin, M. (2017). Emotional Intelligence and Job Performance Relationship: Study in Staff of Shariati Hospital at Tehran University of Medical Sciences, *Payavard Salamat*, 11(4), 469-478. (In Persian)
- Hadi Pour, A. (2019). The Role of In-Service Training Quality in Organizational Citizenship Behavior of Secondary School Teachers. *Management and Educational Perspective*, 1(1), 1-13. <https://dx.doi.org/10.22034/jmep.2019.100580>. (In Persian)
- Hersey, P., & Goldsmith, M. (1980). A situational approach to performance planning. *Training and Development Journal*, 34(11), 38.
- Khodaparast, M. (2019). The Impact of Transformational Leadership On Learning Organization Development (Case Study: West-Mazandaran Universities Of Applied Sciences. *Management and Educational Perspective*, 1(1), 31-43. <https://dx.doi.org/10.22034/jmep.2019.100582>. (In Persian)

- Khosh Bavar Rostami, R., (2009). *The relationship between quality of work life, productivity and performance of educational organization staff of Behshar*. MA thesis. Sari: Islamic Azad University. (In Persian)
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and psychological measurement*, 30(3), 607-610.
- Lebedinski, L., & Vandenberghe, V. (2014). Assessing education's contribution to productivity using firm-level evidence. *International Journal of Manpower*.
- Petrova, G. I., Smokotin, V. M., Kornienko, A. A., Ershova, I. A., & Kachalov, N. A. (2015). Knowledge Management as a Strategy for the Administration of Education in the Research University. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 166, 451-455. (In Persian)
- Ramazanian, M. R., Azar, A., & Safari, M. (2019). The Effect of Innovation on Financial Performance through Supply Chain Integrity and Competitive Capabilities, *Journal of New research approaches in management and accounting*, 3(12), 214-232. (In Persian)
- Ramzgouyan, Gh., & Hasanpour, K. (2014). Investigating the relation between commitment and performance of employees in the Ministry of Economic Affairs and Finance. *Economic Journal*, 13(3, 4), 33-48. (In Persian)
- Rezaee, R., Salahi Moghadam, N., Shabanali Fami, H. (2015). The Effect of Knowledge Management on Organizational Performance of Jihad-e- Agriculture Organization in Alborz Province. *Journal of Agricultural Extension and Education Research*, 7(4), 77-91. (In Persian)
- Rubel, M., & Rahman, M. H. A. (2018). Effect of Training and Development on Organizational Citizenship Behavior (OCB): An Evidence from private commercial banks in Bangladesh. *Global Journal of Management and Business Research*.
- Shahhosseini, M., Silong, A. D., Ismaill, I. A., & Uli, J. N., (2012), The Role of Emotional Intelligence on Job Performance, *International*

- Journal of Business and Social Science*, 3(21), 241-246. (In Persian)
- Thome, M. J., & Greenwald, J. M. (2020). Job and community embeddedness on voluntary turnover. *Journal of Business & Industrial Marketing*.
- Trivellas, P. (2012). Investigating the impact of Research and Development Strategy on firm performance. In *Key Engineering Materials* (Vol. 495, pp. 306-309). Trans Tech Publications Ltd.
- Wang, F., Yae, L. J., & Zheng, P. Z. (2021). Relationship between empowerment of university staff through in-service training and its effects on educational quality.