

بررسی نقش ذهنیت فلسفی مدیران بر مهندسی مجدد فرایندها

اسکندر حیدری*^۱ و فرهاد امیری^۲

^۱ مربی، بخش مدیریت اقتصاد و حسابداری، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

^۲ دانشجوی کارشناسی مدیریت، مدیریت اقتصاد و حسابداری، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

* نویسنده مسئول: eskandar.heidari@pnu.ac.ir

چکیده

موضوع این پژوهش بررسی نقش فلسفی مدیران بر مهندسی مجدد فرایندها در بین کارکنان اداره تعاون شهرستان میاندوآب بود. پژوهش حاضر از نظر روش توصیفی، همبستگی از نوع رابطه ای و از حیث هدف کاربردی است. جامعه آماری این تحقیق شامل همه کارکنان اداره تعاون شهرستان میاندوآب در سال تحصیلی ۹۵-۹۶ که مشتمل ۴۳۰ نفر می باشند. برای تعیین حجم نمونه از جدول مورگان استفاده می کنیم این جدول حداکثر تعداد نمونه را می دهد که حجم نمونه مطابق با جدول مورگان ۳۴۱ نفر از کارکنان اداره تعاون شهرستان میاندوآب انتخاب و برآورده شد. در این تحقیق به منظور جمع آوری اطلاعات و گردآوری داده ها از پرسشنامه استاندارد سنجش ذهنیت فلسفی مدیران (سلطانی، ۱۳۷۵) و پرسشنامه، ارزیابی مهندسی مجدد فرایندها در اداره تعاون (جواد توسلی نوقلی، ۲۰۰۳) استفاده شده است. برای تجزیه تحلیل داده ها از آمار توصیفی و استنباطی استفاده شده است. با توجه به نوع موضوع پژوهش، روش تحقیق از آزمون همبستگی پیرسون، بین دو متغیر ذهنیت فلسفی مدیران بر مهندسی مجدد فرایندها، با میزان ضریب همبستگی معادل با $R=0/907$ و سطح اعتبار حاصله برابر با $p=0/005$ رابطه وجود دارد همچنین بین دو متغیر بعد جامعیت ذهنیت فلسفی مدیران بر مهندسی مجدد با میزان ضریب همبستگی معادل با $R=0/935$ و سطح اعتبار حاصله برابر با $p=0/004$ و نیز بین دو متغیر بعد تعمق ذهنیت فلسفی مدیران بر مهندسی مجدد، با میزان ضریب همبستگی معادل با $R=0/634$ و سطح اعتبار حاصله برابر با $p=0/002$ و همچنین بین دو متغیر بعد انعطاف پذیری ذهنیت فلسفی مدیران بر مهندسی مجدد با میزان ضریب همبستگی معادل با $R=0/781$ و سطح اعتبار حاصله برابر با $P=0/002$ رابطه وجود دارد

واژگان کلیدی: ذهنیت فلسفی، جامعیت، تعمق، انعطاف پذیری، مهندسی مجدد فرایندها

مقدمه

نظام آموزشی یکی از ارکان اصلی هر جامعه می باشد، عهده دار تعلیم و تربیت انسانی توسعه یافته و ترویج فرهنگ و ارزش های مربوط به جامعه است. چنین اداره تعاون سازنده ای را افراد می سازند که از تفکر تک بعدی، جزئی نگر، سطحی و محدود به دور بوده و به جامعیت، تعمق ژرف نگر، انعطاف پذیری در تفکر رسیده باشند. چنین افرادی قادرند اداره تعاون را به سمت سازندگی و توسعه همه جانبه و پایدار سوق دهند. نقش اصلی در این حرکت سرنوشت ساز بر عهده مدیران و کارکنان آموزشی بوده و سازندگی و رفاه عمومی و عدالت اجتماعی و رضایت همگانی متاثر از اندیشه و عمل آنان می باشد یک رنسانس (تجدید حیات) معنوی در حال تسخیر جهان است و این همانا انقلابی در مسیر چگونگی اندیشه ماست. (میلر به نقل از ویلیامسون، ۱۳۸۰، ص ۳)

نوآوری و تغییر در محصولات و خدمات جوامع صنعتی چنان شتابی گرفته است که قدرت انتخاب و خرید بسیاری محصولات و خدمات را از مشتریان گرفته است، به گونه ای که نو بودن بسیاری از کالاها بیش از چندماه دوام ندارد. سرعت تغییر در خدمات و کالاها و جهانی شدن اقتصاد تاثیر خود را به گونه ای در تمامی بنگاه های اقتصادی نمایان کرده است که رفتار و فرهنگ تمام مردم تحت تاثیر این تغییرات قرار گرفته است.

جوامع و سازمان هایی که خود را باین تغییرات هماهنگ نکرده اند احساس عقب ماندگی دارند و بنگاه های اقتصادی در این گونه جوامع رو به نابودی هستند. رقابت در سازمان ها و بنگاه های اقتصادی پیشرو چنان سرعت و شتابی دارد که تصور رسیدن به آنها بیشتر اوقات محال و غیرممکن به نظر می رسد. لحظه ای درنگ باعث حذف و حتی نابودی بنگاه های اقتصادی می شود. سرعت تغییر بر بنگاه های اقتصادی و همه هنجارهای اجتماعی تاثیر گذاشته و اگر هنجارهای اجتماعی توان تغییر سریع نداشته باشند ممکن است به فروپاشی آن جوامع بینجامد. هدف اصلی: تعیین رابطه ذهنیت فلسفی مدیران بر مهندسی مجدد فرایندها در بین کارکنان اداره تعاون شهرستان میاندوآب در سال تحصیلی ۹۵-۹۶

اهداف فرعی: ۱- تعیین رابطه جامعیت ذهنی فلسفی مدیران بر مهندسی مجدد فرایندها در بین کارکنان اداره تعاون شهرستان میاندوآب

۲- تعیین رابطه تعمق ذهنی فلسفی مدیران بر مهندسی مجدد فرایندها در بین کارکنان اداره تعاون شهرستان میاندوآب

۳- تعیین رابطه انعطاف پذیری ذهنی فلسفی مدیران بر مهندسی مجدد فرایندها در بین کارکنان اداره تعاون شهرستان میاندوآب

بیان مساله

قرن بیستم و به ویژه دهه های اخیر را می توان، سالهای پرشتاب گسترش خلاقیت ها و نوآوری ها دانست، در نتیجه عصر امروز، عصر تغییر اطلاعات، انجار دانش، تکنولوژی، اکتشافات گسترده تر، عصر ارتباطات و تحقیقت نام دارد. در چنین عصری، باید برای اداره سازمان های گوناگون اجتماعی، فرهنگی، اقتصادی و آموزشی به نوآوری، نوجویی، نوخواهی، و بهره گیری از دستاورد های اخلاقی، علمی، فنی و بشری همت گمت و راه را در این سازمان ها برای نوآوری، ارائه طرح های مناسب هموار کرد و مدیرانی مبتکر را برای رده های متفاوت برگزید. تفکر و مهارت درست اندیشیدن، از جمله مسایل مهمی است که از دیر باز ذهن اندیشمندان را به خود مشغول کرده، تفکر یکی از مسائل اساسی تربیت میباشد که برای پرورش آن ابزارهایی لازم است، یکی از این ابزارها، داشتن ذهن فلسفی است که افراد را در تفکر صحیح و منطقی کمک می کند (اسمیت، ۱۳۹۱).

ذهنیت فلسفی ویژگی عمده ای است که یک مدیر آموزش باید از آن برخوردار باشد تا بتواند عملکرد ها و تصمیم گیری های شتاب زده و رفتارهای احساساتی را به رفتار هوشمندانه، شکیبا، و انعطاف پذیر تبدیل نموده و همچنین قادر باشد با شناسایی و نظم دادن به اطلاعات موجود در برخورد با مشکلات عدیده موفق عمل نماید (بیده، ۱۳۸۰، ص ۳۱).

فرد دارای ذهنیت فلسفی خصوصیتی را نشان می دهد که در سه بعد مرتبط یعنی جامعیت، تعمق، و انطاف پذیری گروه بندی می شوند. (بهرنگی، نقل از بیده، ۱۳۸۰، ص ۳۸)

بعد جامعیت: مدیری دارای جامعیت فکری است که بتواند حال را به آینده ربط داده و با نگرش سیستمی به پدیده ها نگرسته و توانایی قدرت تعمیم داشته باشد.

بعد تعمق، تعمق یعنی ژرف اندیشی و به پدیده ها با دید عمیق نگرستن است. مدیری که تعمق دارد به پدیده هایی که از دید دیگران مسلم و بدیهی است عمیق تر می نگرند.

بعد انعطاف پذیری: مدیری که انعطاف دارد جمود روانی ندارد و قابلیت پذیرش روش ها و راه های جدیدی که در جهان تولید و کارآمد بوده را داشته و با اعتقاد به خرد جمعی و همه سونگری در تحقق اهداف از پیش تعیین شده آمادگی مسارکت کارکنان را در رفع مشکلات دارد. (اسمیت، ۱۳۸۲، ترجمه بهرنگی، ص ۵۷)

اهمیت و ضرورت تحقیق

ذهنیت فلسفی مدیران از عوامل تاثیرگذار بر بهبود کیفیت آموزشی است. زیرا این عامل مدیر را قادر میسازد اولاً در برخورد با مسائل و مشکلات سازمان از خود محوری، یک جانبه نگری و جمود فکری مصن بماند و وی را قادر به شناخت صحیح و اصولی سازمان نماید، ثانیاً به مدیر این توانایی را می دهد که با ارائه راهکارهای تازه و جدید بتواند بر مسائل آموزشی ناشی از سنت گرایی غلط و تندرهای بی مورد فائق آید و آموز را در مسیر صحیح خود هدایت نماید. (طالب پور، ۱۳۸۴، ص ۱۲).

کسانی که در زمینه ذهنیت فلسفی صاحب نظر هستند عموماً معتقدند که ذهنیت فلسفی مدیران یکی از مهمترین شاخص های سطح کفایت و اثربخشی عملکرد کارکنان است و برخورداری مدیر از این توانمندی برای اداره نظام آموزشی خوب ضرورت دارد و هدف آن اصلاح و بهبود عملکرد کارکنان و وضع آموزشی استلذا وجود ذهنیت فلسف و کیفیت تداوم آن در تحقق هدف های آموزشی نقش تعیین کننده ای دارد. پس باتوجه به دیدگاه صاحب نظران و محققین تعلیم و تربیت، ذهنیت فلسفی به عنوان فرایندی در جهت بهبود عملکرد دبیران است که بررسی میزان آگاهی و عمل مدیران نسبت به استفاده از این مولفه ها در امر مدیریت سازمان و بهبود وضع آموزشی که کیفیت عملکرد دبیران یکی از مهم ترین آنهاست لازم به نظر می رسد.

رشد و توسعه نظام آموزشی یکی از وجوه مشخص عصر مات. این امر به ویژه در کشورهای جهان سوم به مساله ای مهم مبدل شده است. از یک سو تقاضا برای اداره تعاون، رشد بی سابقه ای پیدا کرده، به طوری که با افزایش تعداد دانش آموزان در سطوح مختلف آموزشی تاسیس سازمان و مراکز آموزشی جدید، استخدام کارکنان بیشتر و سرمایه گذاری افزون تر ضرورت یافته است. از سوی دیگر، ضرورت تغییر در تصمیم گیری و ساسیت گذاری، بهبود کیفی و ایجاد فرصت هایی برابر آموزشی برای همگان نقش خطیری مدیریت نظام آموزشی را به وظیفه ای سنگین و پرمسئولیت مبدل ساخته است. و ضرورت آن را برای همگان روشن می کند. (علاقه بند، ۱۳۹۳)

در نتیجه انجام این تحقیق از چند لحاظ اهمیت دارد: ۱- ما را از وضع موجود ذهنیت فلسفی مدیران آگاه میسازد ۲- دریافت اطلاعات از وضع موجود به خصوص ذهنیت فلسفی مدیران آموزشی و دستیابی به نقاط قوت و ضعف ویژگی های این تفکر در مدیران مراکز آموزشی، میتواند نگرش جدید به مسئولان سطوح بالاتر در مراکز تربیت مدیران دهد تا مدیرانی متناسب با اهداف آرمانی جهت توسعه جهانی و آگاه بر روابط انسانی و ماهر در توان تخصصی تربیت نماید ۳- نتایج تحقیق، مدیران سازمان و مدیران رده های بالاتر در وزارت اداره تعاون را از نقش اساسی تفکر منطقی مدیران بر عملکرد کارکنان آگاه خواهند نمود تا به کارگیری چنین مدیرانی در سازمان بهبود فرایند یاددهی و یادگیری و نیل به اهداف غایی تسهیل شود.

قلمرو تحقیق

الف- قلمرو موضوعی:

قلمرو موضوعی این تحقیق بررسی نقش ذهنیت فلسفی مدیران بر مهندسی مجدد فرایندها در بین کارکنان اداره تعاون شهرستان میاندوآب در سال تحصیلی ۹۵-۹۶ می باشد.

ب- قلمرو مکانی:

قلمرو مکانی این تحقیق کارکنان اداره تعاون شهرستان میاندوآب می باشد.

ج- قلمرو زمانی

قلمرو زمانی این تحقیق سال ۱۳۹۶ می باشد.

مهندسی مجدد فرایندها

ازمیزان نمره ای که از پرسشنامه مهندسی مجدد با ۸۴ گویه (توسلی نوقایی، ارزیابی وضعیت مهندسی مجدد در اداره تعاون) بدست خواهد آمد. در این پژوهش، سوال اساسی که مطرح می شود آن است که آیا بین متغیرهای جامعیت، تعمق و انعطاف پذیری با میزان استفاده از مهندسی مجدد فرایندها آنان رابطه وجود دارد؟

ذهنیت فلسفی

جهت تبیین ذهنیت فلسفی لازم است به تعریف این مفهوم و اهمیت آن از نظر صاحب نظران پرداخته شود. (اسمیت، ۱۳۹۱) ذهنیت فلسفی را توانایی ها و ویژگی های ذهن می داند که فرد را در تفکر صحیح کمک می نماید و او را به قضاوت های صحیح داشتن عادت میدهد. میرکمالی معتقد است که ذهن فلسفی فرد را آماده می کند که با تفکر درستو منطقی پدیده ها را شناسایی نماید.

شرفی ذهن فلسفی را تفکر فلسفی معنا نموده است و بذای آن سه کارکرد فائل است که عبارتند از:

۱- کارکرد نظری، به معنای آنکه فرد چارچوبی برا اندیشه های خود بیابد و آنها را نظام خاصی ببخشد.

۲- کارکرد تحلیلی، منظور از کارکرد این است که فرد مفاهیم و واژه هارا مورد تفسیر مجدد قرار دهد.

۳- کارکرد دستوری، فرد درباب بایدها و نبایدها معیارهای ارزشگذاری مناسبی ایجاد نماید(صص ۳۱-۲۸)

اهمیت ذهنیت فلسفی برای مدیران از این جهت است که مدیریت هر روز متحول می گردد و ابعاد تازه ای به خود می گیرد و صاحب نظران علم مدیریت همواره در تلاش هستند تا اصولی را کشف نمایند تا مبانی مدیریت بر پایه این اصول استوار باشد. لازمه مدیریت یک مدیر تفکر صحیح می باشد تا بتواند اصول و مبانی را بعنوان راهنما در اعماد خود به کارگیرد. شاید بتوان گفت که نقش یک مدیر مانند نقش یک کارگردان است که هنگام به تصویر کشیدن اثر خود بطور جامع و عمیق همه جوانب کار را نگاه می کند و همه اجزای صحنه را بصورت یک کل مورد توجه قرار می دهد. مدیر آموزشگاه نیس هنگام یک برنامه ریزی برای سازمان ابتدا باید تمام عناصر آموزشی مانند مربیان، دانش آموزان، مواد و فضای آموزشی را شناسایی نماید و اهداف کلی را مشخص و در راستای آن هدف های خاص را هماهنگ و مرتبط سازد تا تحقق هدف کلی سست نگردد. از آجا که مدیران نقش اساسی در پرورش ذهنیت فلسفی کارکنان و دانش آموزان دارند باید خود دارای این ویژگی باشند. بطور کلی ذهنیت فلسفی یاری کننده فرد در تفکراتش میباشد. (فخرالسادات، ۱۳۸۲)

ذهنیت فلسفی یکی از ویژگی های آدمی است که می تواند مدیران را هنگام مواجهه با مسائل بی شمار رهبری آموزشی یاری نمایند. به عبارت دیگر مدیری که از ذهنیت فلسفی بالا برخوردار است، برای دیدن مسائل براساس اهداف درازمدت، تعمیم اخلاق، عقاید اصولی و طیف وسیعی از انتخاب های منطقی شانس بیشتری دارد. (اسمیت، ۱۳۹۱)

ابعاد ذهنیت فلسفی

ذهن فلسفی همان طرز تفکر صحیح علمی است. شاید علت این که ذهن فلسفی را بجای طرز تفکر علمی ذکر کرده اند این باشد که روش علمی از نظر بعضی همان روشی است که علمای طبیعی در تحقیقات آزمایشگاهی بکار می برند که جان دیوئی روش علمی را تحت عنوان روش حل مسئله در کتب مختلف خود بررسی نموده است. خصوصیات آن که دکتر (فیلیپ جی اسمیت) برای یک ذهن فلسفی ذکر می نماید، سه بعد هستند و آن عبارتند از:

الف- جامعیت

جامعیت نوعی کل نگری و دیدن امور در یک زمینه وسیع است که باعث می شود فرد همواره در جهت وحدت بخشیدن به اندیشه هایش تلاش کند. جامع اندیشی، مستلزم ایستادگی در مقابل تاثیر پذیری از امور زود گذر و مقطعی است. طرح سوالاتی درباره این که، مسئله حاضر چه ارتباطی با سایر مسائل دارد و یا این که اهداف ما در زندگی چیست و فعالیت های حال ما، با آن اهداف چه ارتباطی دارند؟

گامی در مسیر جامع اندیشی محسوب می شود (شریعتمداری، ۱۳۹۴)

۱- نگرستن به موارد خاص در ارتباط با زمینه ای خاص

۲- ارتباط دادن مسائل آنی به هدفهای درازمدت

۳- به کاربردن قوه تعمیم

۴- شکیبایی در تفکرات عمیق نظری

ب- تعمق

تعمق بعد دوم ذهن فلسفی است که سبب می شود فرد ایده ها و پدیده ها را مورد مطالعه عمیق قرار دهد. فردی که از بعد دوم ذهن فلسفی برخوردار است، آنچه را که دیگران بدیهی تلقی کرده و درباره آنها پرسش نمی کنند، مورد سوال قرار می دهد، و از این طریق بر شانس خود

برای حرکت به ماورای محدودیت های تعصب جاهلانه، جانبداری های شخصی و تصورات کلیشه ای می افزاید. با رهایی از جبر امور آشکار، نظریات و افکار اساسی به عنوان کلید های حل مسائل در دامنه ای وسیع نمایان می شوند. (شریعتمداری، ۱۳۹۴)

۱- زیر سوال بردن آنچه مسلم یا بدیهی تلقی می شود

۲- کشف و تدوین بنیادها

۳- کاربرد حساسیت برای اموری که دارای معانی ضمنی و رابطه ای میباشند

۴- مبتنی بر جریان فرضیه استنتاجی - قیاسی

ج- قابلیت انعطاف

انعطاف پذیری که بعد سوم ذهن فلسفی است، با نواندیشی، دگربینی و خلاقیت سروکار دارد و همچون خلاقیت ممکن است همواره بر سر راه آن موانعی وجود داشته باشد. اغلب افراد به دلیل تحت تاثیر قرار گرفتن فشارهای محیطی، عاطفی و روانی دچار نوعی تحجر فکری می شوند و ممکن است عکس العملی انجام دهند که مناسب با آن موقعیت نباشد (شریعتمداری، ۱۳۹۴)

۱- رهاشدن از جمود روانشناختی

۲- ارزشیابی افکار و نظریات جدا از منبع آنها

۳- دیدن مسایل یا جهات متعدد آنها و ایجاد جانشینهایی برای فرضیه ها

۴- شکیبایی در قضاوت مشروط

مهندسی مجدد فرایند ها

هر سازمان و یا شرکت، یک نهاد اجتماعی است که مبتنی بر هدف بوده و دارای سیستم های فعال و هماهنگ است و با محیط خارجی ارتباط دارد. در گذشته، هنگامی که محیط نسبتا با ثبات بود بیشتر سازمان ها برای بهره برداری از فرصت های پیش آمده و تغییرهای تدریجی و اندک اکتفا می کردند؛ اما با گذشت زمان، در سراسر دنیا سازمان ها دریافته اند که تنها تغییرهای تدریجی راهگشای مشکلات کنونی آنان نیست و گاهی برای بقای سازمان لازم است تغییرهایی بصورتی اساسی و زیربنایی در سازمان ایجاد شود. امروزه درسراسر این تغییرهای انقلابی را با نام مهندسی مجدد می شناسند: مهندسی مجدد روندی است که در آن وظیفه های فعلی سازمان جای خود را با فرایندهای اصلی کسب و کار عوض کرده و بنابراین، سازمان از حالت وظیفه گرایی بسوی فرایند محوری حرکت می کند. همین امر موجب سرعت بخشیدن به روند کسب و کار و کاهش هزینه ها و در نتیجه رقابتی تر شدن سازمان می گردد.

در مهندسی مجدد اعتقاد بر این است که مهندسی مجدد را نمی توان با گام های کوچک و محتاط به اجرا درآورد. این قضیه همان قضیه صفر یا یک است به عبارت دیگر یا تغییری تحقق نیابد و یادر صورت تحقق از ریشه و بنیان تغییر حاصل گردد. مهندسی مجدد به این معنا نیست که آنچه را که از پیش وجود دارد ترمیم کنیم یا تغییرهایی اضافی بدهیم و ساختارهای اصلی را دست نخورده باقی بگذاریم مهندسی مجدد یعنی از نقطه صفر شروع کردن، یعنی به کنار نهادن روشهای قدیمی و افکندن نگاهی نو به کار.

گامهای اجرای مهندسی مجدد

الف- نیازسنجی

اغلب، فعالیت های اجرای مهندسی مجدد زمانی شروع می شود که شرکت ها از وضعیت موجود ناراضی هستند یا از طرف فرایند ها و سیستم های موجود جهت پاسخ به فرصتهای تجاری ابزاری برای بدست آوردن اهداف کسب و کار جدید یا نشان دادن مشکلات کسب و کار استفاده میشود. در این مرحله شرکتها باید قبل از صرف زمان و منابع جهت شروع فعالیت به دو پرسش اساسی پاسخ دهند:

۱- چرا اجرای مهندسی مجدد لازم است؟

۲- چگونه اجرای مهندسی مجدد برای بدست آوردن اهداف کسب و کار با استراتژی کلی سازمان منطبق می شود؟

ب- حمایت و پشتیبانی از سوی مقامات بالای سازمان

بدون حمایت فعالو مستمر مدیریت ارشد، یک فعالیت بنیانی مثل مهندسی مجدد دیر یا زود شکست خواهد خورد. در اجرای مهندسی مجدد منابع انسانی مجربان رده بالای منابع انسانی نیاز به حمایت قوی از طرف مدیران ارشد سازمان دارند.

بعد از کسب حمایت از طرف مدیریت ارشد سازمان معمولا در این مرحله تصمیمات لازم باتوجه به ماموریت فعالیت مهندسی مجدد، حوزه کاری این فعالیت و منابع مورد نیاز جهت کار اتخاذ می گردد.

ج-تشکیل تیم راهبردی

تیم راهبردی متشکل از مدیران ارشد منابع انسانی، مدیران MIS، مدیران میانی و مشاوران خارجی معمولاً در این مرحله تشکیل می شود.

وظایف تیم راهبردی

- ۱- درک ارتباطات کلیدی مشتریان/کاربران در فرایندها
 - ۲- ترسیم کردن فرایندهای جاری و محدودیت های سیستم
 - ۳- هدف گذاری هزینه ای/خدماتی جدید برای فرایندها
 - ۴- شناسایی فرایندهایی که باید مهندسی مجدد شوند و ایجاد یک طرح اجرایی فازبندی شده
- در این مرحله تیم راهبردی می تواند مسیر کلی فرایند اجرای مهندسی مجدد را تعیین کرده و مشاوران و فروشندگان درخواستهای سخت افزاری و نرم افزاری را انتخاب کند.

تشکیل تیم های اجرایی

تیم های اجرایی برای خلق راه حل جهت هریک از فرایندهای هدف گیری شده تشکیل می شوند. در این مرحله افراد تیم، فرایند موجود را شناسایی کرده و راه حل های چندگانه برای اجرا ایجاد میکنند، برای هر راه حل تحلیل سود-هزینه انجام می دهند و در نهایت ساختار، نیروی انسانی و نیازهای سیستمی فرایند انتخاب شده را تعیین می کنند.

طرح های عملی برای تست آزمایشی، نصب تجهیزات، تغییر، آموزش و استخدام نیز در این مرحله فرمول بندی و اجرا می شود. در نهایت فعالیت ها و فرایندهای اصلی باید پیاده سازی و اجرا شوند تا پیشرفت و اثر تجاری فعالیتهای فرایند مهندسی مجدد نمایان شود. (Yeung, Arthur, 1995)

شش عامل کلیدی در موفقیت فعالیت های مهندسی مجدد منابع انسانی

- الف- همراهی و حمایت مدیریت ارشد سازمان
- ب- پشتیبانی مدیران اجرایی ارشد سازمان نقش اساسی در موفقیت اجرای مهندسی مجدد دارد. براین اساس لازم است جلسات پی در پی و منظمی با حضور مدیریت ارشد در این فعالیت برگزار شود.
- ب- چشم انداز و مدل واضح و روشن برای تغییرات در منابع انسانی: ارتباط روشن بین مدل کسب و کار و طراحی مجدد منابع انسانی و وضوح استراتژی های تجاری، ارزشها و موقعیت رقابتی سازمان نقش بسزایی در پیشرفت مهندسی مجدد منابع انسانی دارد.
- ج- ارتباطات شفاف، صادق و پیاپی: برای اینکه افراد مرتبط با فعالیت مهندس مجدداً ماهیت کار آشنا شده و آن را بخوبی درک کنند لازم است تا در موقعیتهای مختلف و به صورت حضوری و رو در رو در مورد آن بشنوند و اطلاعات کسب کنند.
- د- توانمندسازی کارمندان و مدیران: به مدیران و کارمندان اختیارات لازم داده شود تا مسئولیت نتایج کارهایشان و هدفهای مورد نظر را قبول کنند.

ه- تغییر در سیستم های حمایتی (پاداشها، ارزیابی، طراحی مجدد شغل و...)

ح- اختیار و قدرت دادن به تیم های مهندسی و پاسخگو نگه داشتن آنها جهت هدف های روشن و قابل اندازه گیری. (Yeung, Arthur, 1995)

روش تحقیق

باتوجه به جامعه آماری و موضوع تحقیق از روش توصیفی، همبستگی از نوع رابطه ای استفاده شده است.

جامعه آماری

جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه کارکنان اداره تعاون (اداره کار) همراه با شرکت های زیر مجموعه این اداره در سال تحصیلی ۹۵-۹۶ شهرستان میاندوآب می باشند که به تعداد ۴۳۰ نفر می باشد.

حجم نمونه و روش نمونه گیری

با استفاده از روش نونه گیری تصادفی ساده و با توجه به جدول مورگان تعداد ۳۴۱ نفر به طور تصادفی انتخاب شدند.

ابزار جمع آوری اطلاعات

جهت گردآوری اطلاعات، از سه پرسشنامه به شرح زیر استفاده می شود:

الف- پرسشنامه اطلاعات جمعیت شناختی

بوسیله این پرسشنامه، برخی اطلاعات جمعیت شناختی و سوابق کارکنان از قبیل جنسیت، تاهل، سن، سابقه خدمت و سطح تحصیلات تلخیص شد.

ب- پرسشنامه استاندارد سنجش ذهنیت فلسفی مدیران+سلطانی، (۱۳۷۵)

این پرسشنامه دارای ۶۰ سوال است که ذهنیت فلسفی مدیران را می سنجد از بین سوالهای این پرسشنامه، ۲۰ سوال آن مربوط به بعد جامعیت و ۲۰ سوال آن مربوط به بعد تعمق و ۲۰ سوال آن مربوط به بعد انعطاف پذیری است. وضرب پایانی در اندازه گیری میزان ذهنیت فلسفی مدیران توسط (سلطانی، ۱۳۷۵) برابر با ۰/۷۹ بدست آمد.

ج- پرسشنامه ارزیابی مهندسی مجدد فرایندها در اداره تعاون (جوادی توسلی نوقلبی، ۲۰۰۳)**روایی و پایایی**

برای سنجش پایایی پرسشنامه ذهن فلسفی مدیران از روش آلفای کرنباخ استفاده شده است؛ زیرا پرسشنامه مورد نظر متشکل از مولفه هایی است. هملنگونه که ذکر شد این روش برای محاسبه هماهنگی درونی پرسشنامه هایی که خصیصه های مختلف را اندازه گیری می کنند به کار می رود (سرمد و همکاران، ۱۳۸۵:۱۶۹). ضریب آلفای کرنباخ بدست آمده برای این پرسشنامه توسط مرتضایی مقدم (۱۳۸۰)، ۰/۷۳ بوده و در پژوهش جاویدی کلاته جعفرآبادی ابوترابی (۱۳۸۹) ضریب آلفای کرنباخ ۰/۷۴ بدست آمده است.

زکی (۱۳۷۷) برای سنجش پایایی این پرسشنامه از آزمون-آزمون مجدد استفاده کرده که ضریب هم بستگی ۰/۶۸ بدست آمد (جاویدی کلاته جعفرآبادی و ابوترابی، ۱۳۸۹).

برای سنجش روایی پرسشنامه ذهن فلسفی، از روش اعتبار سازها استفاده شده که در این روش، نظر افراد متخصص در موضوع مورد مطالعه بررسی می شود. بنابراین، برای تعیین میزان همخوانی گویه ها با ویژگی های ذهن فلسفی براساس تشخیص متخصصان فلسفه و تعلیم و تربیت عمل شده است (جاویدی کلاته جعفرآبادی و ابوترابی، ۱۳۸۹)

بعدازاینکه ۳۴۱ نفر کارمند به صورت تصادفی از میان کارمندان اداره تعاون شهرستان میاندوآب انتخاب می شود. هردو پرسشنامه را به صورت همزمان در بین آنان توزیع کرده و روند انجام کار با حضور محقق صورت می گیرد.

روش اجرا

از آمار توصیفی، جدول توزیع فراوانی و درصد و نمودار برای مرتب کردن و آرایش داده ها استفاده شده است و در قسمت استنباطی برای بررسی رابطه نقش ذهنیت فلسفی مدیران بر مهندسی مجدد فرایندها در بین کارکنان اداره تعاون شهرستان میاندوآب، از آزمون ضریب همبستگی پیرسون برای داده هایی که توزیع نرمال داشتند و از آزمون اسپرمن برای داده هایی که توزیع غیرنرمال داشتند و همچنین از آنالیز واریانس یک طرفه و برای اولویت بندی ذهنیت فلسفی و مهندسی مجدد فرایندها از آزمون فریدمن استفاده شد.

فرضیه های تحقیق**الف- فرضیه اصلی**

بین ذهنیت فلسفی مدیران بر مهندسی مجدد فرایندها در بین کارکنان اداره تعاون شهرستان میاندوآب رابطه وجود دارد. برای بررسی رابطه وجود آماری بین دو متغیر ذهنیت فلسفی مدیران بر مهندسی مجدد فرایندها در بین کارکنان اداره تعاون شهرستان میاندوآب از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شده است.

جدول ۱ میانگین و انحراف معیار ذهنیت فلسفی مدیران بر مهندسی مجدد فرایندها

متغیرها	میانگین	انحراف معیار
مهندسی مجدد	۳/۱۱۳۵	۰/۱۸۲۸۹
ذهنیت فلسفی	۲/۷۰۴۸	۰/۱۰۱۵۷

جدول ۲ آزمون همبستگی پیرسون برای فرضیه اصلی تحقیق

نتیجه آزمون	سطح معناداری	میزان همبستگی	متغیرهای مورد آزمون
رابطه وجود دارد	۰/۰۰۵	۰/۹۰۷**	مهندسی مجدد ذهنیت فلسفی

***: معنی دار در سطح ۱ درصد

داده‌های جدول ۱ میانگین و انحراف معیار تعداد پاسخ‌ها و داده‌های جدول ۲، آزمون همبستگی پیرسون برای فرضیه اصلی تحقیق را نشان می‌دهد.

با توجه به نتایج به دست آمده از آزمون همبستگی پیرسون، بین دو متغیر رهبری معنوی مدیران و بعد عضویت، به میزان ۹۰/۷ درصد رابطه مستقیم وجود دارد. بطوریکه داده‌های مندرج در جدول یاد شده نشان می‌دهد میزان ضریب همبستگی بین دو متغیر یاد شده رقمی معادل با $R = ۰/۹۰۷$ است و سطح اعتبار حاصله برابر با $p = ۰/۰۰۵$ می‌باشد. لذا با توجه به اینکه مقدار سطح اعتبار بدست آمده از حداکثر مقدار قابل قبول برای تایید فرضیه ($p = ۰/۰۵$) کوچکتر می‌باشد پس می‌توان نتیجه گرفت که فرضیه صفر رد می‌گردد (یا فرضیه تحقیق تأیید می‌گردد) یعنی بعد جامعیت ذهنیت فلسفی مدیران بر مهندسی مجدد فرایندها در بین کارکنان اداره تعاون میان‌دوآب رابطه وجود دارد.

فرضیه‌های فرعی

الف- فرضیه اول

بین بعد جامعیت ذهنیت فلسفی مدیران بر مهندسی مجدد فرایندها در بین کارکنان اداره تعاون میان‌دوآب رابطه وجود دارد. برای بررسی وجود رابطه آماری بین دو متغیر بعد جامعیت ذهنیت فلسفی مدیران بر مهندسی مجدد فرایندها در بین کارکنان اداره تعاون میان‌دوآب از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شده است.

جدول ۳ میانگین و انحراف معیار بعد جامعیت ذهنیت فلسفی مدیران بر مهندسی مجدد

متغیرها	میانگین	انحراف معیار
مهندسی مجدد	۳/۱۱۳۵	۰/۱۸۲۸۹
بعد جامعیت	۲/۷۶۹۹	۰/۱۷۸۵۵

جدول ۴ آزمون همبستگی پیرسون برای فرضیه (۱) تحقیق

نتیجه آزمون	سطح معناداری	میزان همبستگی	متغیرهای مورد آزمون
رابطه وجود دارد	۰/۰۰۴	۰/۹۳۵**	مهندسی مجدد بعد جامعیت

***: معنی دار در سطح ۱ درصد

داده‌های جدول ۳، میانگین و انحراف معیار تعداد پاسخ‌ها و داده‌های جدول ۴، آزمون همبستگی پیرسون برای فرضیه (۱) تحقیق را نشان می‌دهد.

با توجه به نتایج به دست آمده از آزمون همبستگی پیرسون، بین دو متغیر رهبری معنوی مدیران و بعد تعهد سازمانی، به میزان ۹۳/۵ درصد رابطه مستقیم وجود دارد. بطوریکه داده‌های مندرج در جدول یاد شده نشان می‌دهد میزان ضریب همبستگی بین دو متغیر یاد شده رقمی معادل با $R = ۰/۹۳۵$ است و سطح اعتبار حاصله برابر با $p = ۰/۰۰۴$ می‌باشد. لذا با توجه به اینکه مقدار سطح اعتبار بدست آمده از حداکثر مقدار قابل قبول برای تایید فرضیه ($p = ۰/۰۵$) کوچکتر می‌باشد پس می‌توان نتیجه گرفت که فرضیه صفر رد می‌گردد (یا فرضیه تحقیق تأیید می‌گردد) یعنی بعد جامعیت ذهنیت فلسفی مدیران بر مهندسی مجدد فرایندها در بین کارکنان اداره تعاون میان‌دوآب رابطه وجود دارد.

ب- فرضیه دوم

بین بعد تعمق ذهنیت فلسفی مدیرانبر مهندسی مجدد فرایندها در بین کارکنان اداره تعاون میاندوآب رابطه وجود دارد. برای بررسی وجود رابطه آماری بین دو متغیر بعد تعمق ذهنیت فلسفی مدیران بر مهندسی مجدد فرایندها در بین کارکنان ادراه تعاون شهرستان میاندوآب از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شده است.

جدول ۵ میانگین و انحراف معیار بعد تعمق ذهنیت فلسفی مدیران بر مهندسی مجدد

متغیرها	میانگین	انحراف معیار
مهندسی مجدد	۳/۱۱۳۵	۰/۱۸۲۸۹
بعد تعمق	۲/۷۵۹۴	۰/۱۷۴۳۵

جدول ۶ آزمون همبستگی پیرسون برای فرضیه (۲) تحقیق

متغیرهای مورد آزمون	میزان همبستگی	سطح معناداری	نتیجه آزمون
مهندسی مجدد بعدتعمق	۰/۶۳۴**	۰/۰۰۲	رابطه وجود دارد

***: معنی دار در سطح ۱ درصد

داده‌های جدول ۵، میانگین و انحراف معیار تعداد پاسخ‌ها و داده‌های جدول ۶، آزمون همبستگی پیرسون برای فرضیه (۲) تحقیق را نشان می‌دهد.

با توجه به نتایج به دست آمده از آزمون همبستگی پیرسون، بین دو متغیر رهبری معنوی مدیران و بعد بازخورد عملکرد، به میزان ۶۳/۴ درصد رابطه مستقیم وجود دارد. بطوریکه داده های مندرج در جدول یاد شده نشان می دهد میزان ضریب همبستگی بین دو متغیر یاد شده رقمی معادل با $R = 0.634$ است و سطح اعتبار حاصله برابر با $p = 0.002$ می باشد. لذا با توجه به اینکه مقدار سطح اعتبار بدست آمده از حداکثر مقدار قابل قبول برای تایید فرضیه ($p = 0.05$) کوچکتر می باشد پس می توان نتیجه گرفت که فرضیه صفر رد می گردد. (یا فرضیه تحقیق تأیید می گردد) یعنی بعد تعمق ذهنیت فلسفی مدیران بر مهندسی مجدد فرایندها در بین کارکنان اداره تعاون میاندوآب رابطه وجود دارد.

ج- فرضیه سوم

بین بعد انعطاف پذیری ذهنیت فلسفی مدیرانبر مهندسی مجدد فرایندها در بین کارکنان اداره تعاون میاندوآب رابطه وجود دارد. برای بررسی وجود رابطه آماری بین دو متغیر بعد انعطاف پذیری ذهنیت فلسفی مدیران بر مهندسی مجدد فرایندها در بین کارکنان ادراه تعاون شهرستان میاندوآب از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شده است.

جدول ۷ میانگین و انحراف معیار بعد تعمق ذهنیت فلسفی مدیران بر مهندسی مجدد

متغیرها	میانگین	انحراف معیار
مهندسی مجدد	۳/۱۱۳۵	۰/۱۸۲۸۹
بعد تعمق	۲/۵۸۵۰	۰/۱۵۰۴۳

جدول ۸ آزمون همبستگی پیرسون برای فرضیه (۲) تحقیق

متغیرهای مورد آزمون	میزان همبستگی	سطح معناداری	نتیجه آزمون
مهندسی مجدد بعدتعمق	۰/۷۸۱**	۰/۰۰۲	رابطه وجود دارد

***: معنی دار در سطح ۱ درصد

داده‌های جدول ۷ میانگین و انحراف معیار تعداد پاسخ‌ها و داده‌های جدول ۸، آزمون همبستگی پیرسون برای فرضیه (۳) تحقیق را نشان می‌دهد. با توجه به نتایج به دست آمده از آزمون همبستگی پیرسون، بین دو متغیر رهبری معنوی مدیران و بعد بازخورد عملکرد، به میزان ۷۸/۱ درصد رابطه مستقیم وجود دارد. بطوریکه داده‌های مندرج در جدول یاد شده نشان می‌دهد میزان ضریب همبستگی بین دو متغیر یاد شده رقمی معادل با $R=0/781$ است و سطح اعتبار حاصله برابر با $p=0/02$ می‌باشد. لذا با توجه به اینکه مقدار سطح اعتبار بدست آمده از حداکثر مقدار قابل قبول برای تایید فرضیه ($p=0/05$) کوچکتر می‌باشد پس می‌توان نتیجه گرفت که فرضیه صفر رد می‌گردد. (یا فرضیه تحقیق تأیید می‌گردد) یعنی بین بعد انعطاف پذیری ذهنیت فلسفی مدیران بر مهندسی مجدد فرایندها در بین کارکنان اداره تعاون میان‌دو آب رابطه وجود دارد.

آزمون فریدمن

آزمون فریدمن برای رتبه بندی ابعاد ذهنیت فلسفی

برای رتبه بندی ابعاد ذهنیت فلسفی از آزمون فریدمن استفاده شد که نتایج آن در جدول زیر آورده شده است.

جدول ۹ رتبه بندی ابعاد ذهنیت فلسفی

میانگین	رتبه	مولفه ها	آزمون فریدمن	
۲/۴۱	۱	جامعیت	۳۴۱	تعداد
۱/۴۹	۳	تعمق	۱۶۱/۸۸۴	خی - دو
۲/۱۰	۲	انعطاف پذیری	۳	درجه آزادی
			.۰۰۰	سطح معنی داری

مطابق جدول ۹، نتایج تحقیق حاکی از آن است که مولفه جامعیت (بارتبه میانگین ۲/۴۱) بیشترین نقش را در ذهنیت فلسفی مدیران داشته و بعد از آن به ترتیب، انعطاف پذیری (بارتبه میانگین ۲/۱۰) و بعد از آن مولفه تعمق (بارتبه میانگین ۱/۴۹) در رده های بعدی قرار دارند.

آزمون فریدمن برای رتبه بندی ابعاد مهندسی مجدد

برای رتبه بندی ابعاد مهندسی مجدد از آزمون فریدمن استفاده شد که نتایج آن در جدول زیر آورده شده است.

جدول ۱۰ رتبه بندی ابعاد مهندسی مجدد

میانگین	رتبه	مولفه ها	آزمون فریدمن	
۴/۳۱	۶	نوآوری	۳۱۷	تعداد
۴/۷۵	۵	توانمندسازی	۶۷/۱۴۷	خی - دو
۴/۰۷	۷	تعهد مدیریت ارشد	۳	درجه آزادی
۳/۵۰	۹	دیدگاه استراتژیک	.۰۰۰۰	سطح معنی داری
۶/۱۴	۳	رهبری یکسان نگر		
۶/۳۷	۱	محیط کاری مشارکتی		
۳/۹۹	۸	حمایت مدیریت ارشد		
۶/۲۱	۲	مقاومت کارکنان		

۵/۶۶	۴	مشتری مداری
------	---	-------------

مطابق جدول ۱۰ نتایج تحقیق حاکی از آن است که مولفه محیط کاری مشارکتی (بارتبه میانگین ۶/۳۷) بیشترین نقش را در مهندسی مجدد داشته و بعد از آن به ترتیب، مولفه مقاوت کارکنان (بارتبه میانگین ۶/۲۱)، بعد از آن مولفه رهبری یکسان نگر (بارتبه میانگین ۶/۱۴)، بعد از آن مولفه مشتری مداری (بارتبه میانگین ۵/۶۶)، بعد از آن مولفه توانمندسازی (بارتبه میانگین ۴/۷۵)، بعد از آن مولفه نوآوری (بارتبه میانگین ۴/۳۱)، بعد از آن مولفه مدیریت ارشد (بارتبه میانگین ۴/۰۷)، بعد از آن مولفه حمایت مدیریت ارشد (بارتبه میانگین ۳/۹۹) و بعد از آن دیدگاه استراتژیک (بارتبه میانگین ۳/۵۰) در رده های بعدی قرار دارند.

تحلیل رگرسیون چندگانه رابطه بین ذهنیت فلسفی مدیران و مهندسی مجدد

جدول ۱۱ نتایج آزمون تحلیل رگرسیون چندگانه

ضریب رگرسیون چندگانه (R)	ضریب تعیین (R^2)	ضریب تعیین تعدیل شده	F	سطح معنی داری
۰/۰۳۰	۰/۰۰۱	۰/۰۰۸	۰/۱۰۴	۰/۰۰۰

در جدول ۱۱ نتایج آزمون تحلیل رگرسیون چندگانه آورده شده است. بر اساس نتایج مندرج در جدول، مقدار رگرسیون چندگانه بدست آمده (۰/۰۳۰) می باشد. مقدار F (۰/۱۰۴) در سطح ۰/۰۰۰ معنادار است که این نشان دهنده معناداری میزان R بدست آمده می باشد.

نتیجه گیری

با توجه به نتایج به دست آمده از آزمون همبستگی پیرسون، بین دو متغیر ذهنیت فلسفی مدیران و بر مهندسی مجدد فرایندها، به میزان ۹۰/۷ درصد رابطه مستقیم وجود دارد. بطوریکه داده های مندرج در جدول یاد شده نشان می دهد میزان ضریب همبستگی بین دو متغیر یاد شده رقمی معادل با $R=0/907$ است و سطح اعتبار حاصله برابر با $p=0/005$ می باشد. لذا با توجه به اینکه مقدار سطح اعتبار بدست آمده از حداکثر مقدار قابل قبول برای تأیید فرضیه ($p=0/05$) کوچکتر می باشد پس می توان نتیجه گرفت که فرضیه صفر رد می گردد (یا فرضیه تحقیق تأیید می گردد) یعنی ذهنیت فلسفی مدیران بر مهندسی مجدد فرایندها در بین کارکنان اداره تعاون شهرستان میاندوآب رابطه وجود دارد.

نتیجه این پژوهش در خصوص رابطه بین ذهنیت فلسفی مدیران و مهندسی مجدد فرایندها با یافته های زارع (۱۳۸۵) و هاشمی (۱۳۷۷) و خرقانیان (۱۳۷۲) همسواست که نتایج نشان داد بین ذهنیت فلسفی مدیران آموزشی با روحیه کارکنان آنها همبستگی مثبت وجود دارد بطوری که هرچه ذهنیت فلسفی مدیران بالاتر باشد، روحیه کارکنان نیز بالاتر است و بالعکس. مدیرانی که از ذهنیت فلسفی بالایی برخوردارند دارای عملکرد بهتری از مدیران دارای ذهنیت فلسفی پایین می باشند. فضای آموزشی سازمان مدیرانی که دارای ذهنیت فلسفی بالا هستند نسبت به سازمانی که مدیران دارای ذهنیت فلسفی پایین هستند از صمیمیت، تلاش، اعتماد، رضایت و خشنودی بیشتری برخوردار است. بازده اداره تعاون سازمانی که از مدیران با ذهنیت فلسفی بالا برخوردارند به مراتب بیشتر و بهتر از سازمانی است که مدیرانشان دارای ذهنیت فلسفی پایین است.

در تبیین این یافته میتوان گفت که مهندسی مجدد فرایندها شامل دگرگونی بنیادین در فرایندهای کاری و ارزش نهایی حاصل از فرایندها است. بنابراین هنگامی که کار با طراحی مجدد فرایندها و ارزش های مربوط به آنها آغاز شود و در همانجا پایان نخواهد یافت. تغییر اساسی فرایندها و ارزش ها بردیگر جنبه ها و بخش های سازمان و در حقیقت بر همه ابعاد آن تاثیر شگرفی خواهد گذاشت. با مهندسی دوباره فرایند، کارکنان از دید تنگ وظیفه گرایی به حالتی چندسویه و گسترده روی می آورند. کارکنانی که همواره منتظر دستور به نظر می رسیدند اکنون در کارها تصمیم می گیرند، روش خط تولیدی برچیده می شود، دلایل وجودی اداره های تخصصی از بین می رود، مدیران از حالت سرپرستی و ریاست دست کشیده و بیشتر رفتار مربیان را پیدا می کنند، توجه کارکنان از روسا بیشتر به مشتریان برمیگردد ارزش ها و برخورد ها در

پاسخ به امگیزه های نوین دگرگون می شوند و در عمل، همه جانبه های سازمان به شکل دور از انتظاری تغییر می یابند، اما در تفکر ناب برای هر محصول یا خدمت معین ارزش بطور دقیق تعریف می شود برنامه های لازم برای تکوین و تولید عرضه ارزش تدوین می شود.

منابع

- ۱- اسمیت، فلیپ جی، (۱۳۹۱). ذهنیت فلسفی در مدیریت آموزشی، ترجمه محمد رضا بهرنگی، کمال تربیت، چاپ پنجم، تهران.
- ۲- اسمیت، فلیپ (۱۳۸۲). ذهنیت فلسفی در مدیریت آموزشی. مترجم محمدرضا بهرنگ، نشر تندر.
- ۳- شریعتمداری، علی، (۱۳۹۴)، اصول و فلسفه تعلیم و تربیت، تهران: انتشارات امیرکبیر، چاپ شصت و دوم، شماره ۸۸
- ۴- خدیوی، اسدالله، یوسفی سعدآبادی، رضا، حیدری تفریسی، غلامحسین، (۱۳۹۱) تئوری های سازمان مدیریت در دنیای پسامدرن، انتشارات فرهنگ سبز، چاپ دوم
- ۵- علاقه بند، علی، (۱۳۹۱) مبانی نظری و اصول سازمان مدیریت آموزشی (ویراست ششم)، تهران، نشر روان
- ۶- بهرنگی، محمدرضا، نوه ابراهیم، عبدالرحیم، یوسف زنده اندواری رضا (۱۳۹۳). ذهنیت فلسفی مدیران سازمان متوسطه آمل در ارتباط با روحیه دبیران در پذیرش در پذیرش الگوی مدیریت آموزش علوم، مقاله ۱، دوره ۵، شماره ۱۷
- ۷- ملکی (۱۳۹۰). رابطه ی رهبری معنوی و کیفیت زندگی کاری کارکنان در مرکز آموزشی درمانی شهید هاشمی نژاد شهر تهران، مدیریت اطلاعات سلامت دوره ۸، شماره ۸
- ۸- نظری پوری، امیر هوشنگ (۱۳۹۱). تأثیر رهبری معنوی و عدالت سازمانی بر کیفیت زندگی کاری، سال اول، شماره ۳، فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی.
- ۹- فرجیان، مرجان و حاج کریمی ساری، عباسعلی (۱۳۸۷) به بررسی نقش رهبری معنوی در توانمندسازی کارکنان دانشگاه تهران، نشریه مدیریت دولتی، شماره ۱
- ۱۰- رستگار، عباسعلی (۱۳۹۱). بررسی نقش رهبری معنوی در هویت یابی سازمانی، دوره ۵، شماره ۱۶، پژوهشهای مدیریت عمومی
- ۱۱- اولیاء، محمد صالح و دهستان، فهیمه (۱۳۸۵). «بررسی نقش نظام پیشنهادات در مدیریت کیفیت جامع و تأثیر آن بر افزایش بهره وری سازمان»، سال نوزدهم، شماره ۱۲۴
- ۱۲- اسحاقیان، مهدی (۱۳۷۲). بررسی میزان حاکمیت ابعاد روح فلسفی مدیران آموزش متوسطه شهر اصفهان، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد خوراسگان.
- ۱۳- خرقانیان، علی (۱۳۷۲). بررسی رابطه ذهنیت فلسفی مدیران با روحیه کارکنان آنان در شهر نهران، پایان نامه کارشناسی ارشد در رشته مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرکز.

منابع انگلیسی

- [1]. Yeung, Arthur, Reengineering through information technology, human resources planning, june 1995
- [2]. Albert, Stuart. & Ashforth, Blake E. & Dutton, Janet E., "Organizational identity and identification: charting new waters and building new bridges", Academy of Management, 111
- [3]. Drucker, peter F. Management Task, Responsibilities Practices, Transaction Publishers, New York, 2007
- [4]. Gross, Jean (2006), Greative and Philosophical Thinking in the primary classroom, primary National strategy.
- [5]. Smith, Sara & Bowkett, Steve (2004). But Why (Developing Philsophical)

The Role of philosophical mindset Alexander managers to re-engineer processes

E Heidari^{1} and F Amiri²*

1 Lecturer, Department of Economics and Accounting Management, Payam Noor University, Tehran, Iran.

2 student of management, economic management and accounting, Payam Noor University, Tehran, Iran.

** Corresponding author: eskandar.heidari@pnu.ac.ir*

Abstract

This study examines the role of philosophical process re-engineering managers in the city Miandoab staff was cooperative. This paper is a descriptive, correlational relationship and terms of functional purpose. The population of this research includes all staff in the school year 95-96 Miandoab city cooperation involving 430 persons. In this research in order to collect information and data collected from standard questionnaires assessing philosophical mindedness of managers (Soltani, 1375) and the questionnaire, the evaluation process re-engineering in the Department of Cooperatives (J. Tavassoly Nvqlby, 2003). For Data Analysis descriptive and inferential statistics were used. Depending on the subject, the research method of Pearson correlation between two variables philosophical mindset managers to re-engineer processes, helpful correlation coefficient equal to $R = 0/907$ and credibility of results equal to $p = 0/005$, there is also the two variable comprehensive philosophical mindset managers to re-engineer a correlation coefficient equal to $R = 0/935$ and credibility of results equal to $p = 0/004$ and between two variables after pondering philosophical mindset managers to re-engineer, with a correlation coefficient equivalent to and the resulting credit equal to $p = 0/002$ and between two variables philosophical mindset flexibility on re-engineering managers with the coefficient Depends equivalent to $R = 0/781$ and the resulting credit equal to $P = 0/002$

Key words: *There is a philosophical mindset, recall, meditation, flexibility, process reengineering*