

مدلیابی روابط میان چشم انداز پراگماتیسم، کوچینگ سازمانی و اضافه بار اطلاعات: مطالعه‌ای در شرکت کشت و صنعت و دامپروری مغان

محسن شیرپور^۱

تاریخ دریافت: ۱۷ دی ماه ۱۴۰۴

تاریخ پذیرش: ۱۲ بهمن ماه ۱۴۰۴

چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی تأثیر چشم انداز پراگماتیسم بر کوچینگ سازمانی با نقش میانجی اضافه بار اطلاعات کارکنان شرکت کشت و صنعت و دامپروری مغان است. این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر روش، توصیفی - پیمایشی است. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان شرکت کشت و صنعت و دامپروری مغان به تعداد ۲۸۰۰ نفر بود که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده و بر اساس الزامات تحلیل معادلات ساختاری، ۲۲۵ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها شامل پرسشنامه‌های استاندارد چشم انداز پراگماتیسم (برن استینر، ۲۰۱۰)، کوچینگ سازمانی (پاتلند، ۲۰۱۴) و اضافه بار اطلاعات (باودن و رایبنسون، ۲۰۱۶) بود. روایی ابزارها با نظر متخصصان و پایایی آن‌ها از طریق ضریب آلفای کرونباخ بررسی شد که مقادیر به دست آمده برای همه متغیرها بیش از ۰.۷۰ بود و نشان دهنده پایایی مطلوب پرسشنامه‌ها است. نتایج نشان داد که چشم انداز پراگماتیسم تأثیر مثبت و معناداری بر کوچینگ سازمانی دارد. همچنین چشم انداز پراگماتیسم بر اضافه بار اطلاعات و اضافه بار اطلاعات بر کوچینگ سازمانی تأثیر معنادار دارد. در نهایت، نتایج آزمون میانجی‌گری نشان داد که اضافه بار اطلاعات در رابطه بین چشم انداز پراگماتیسم و کوچینگ سازمانی نقش میانجی معناداری ایفا می‌کند. یافته‌های پژوهش بیانگر آن است که توسعه رویکردهای عمل‌گرایانه در سازمان، همراه با مدیریت مؤثر جریان اطلاعات، می‌تواند زمینه ارتقای کوچینگ سازمانی و بهبود عملکرد کارکنان را فراهم سازد.

کلیدواژه‌ها: چشم انداز پراگماتیسم، کوچینگ سازمانی، اضافه بار اطلاعات.

۱- مقدمه

در عصر رقابت فزاینده و تحولات سریع محیطی، سازمان‌ها برای حفظ بقا و دستیابی به مزیت رقابتی پایدار ناگزیر از بهره‌گیری از رویکردهای نوین مدیریتی هستند. یکی از رویکردهای نوظهور در حوزه مدیریت، چشم‌انداز پراگماتیسم است که بر حل مسائل واقعی سازمان از طریق عمل‌گرایی، تجربه، مشارکت و تصمیم‌گیری مبتنی بر نتایج تأکید دارد. پراگماتیسم به عنوان یک فلسفه مدیریتی، به جای تمرکز صرف بر مباحث نظری، بر کارآمدی راه‌حل‌ها و پیامدهای عملی آن‌ها در محیط سازمانی توجه می‌کند (سبزیان، ۱۳۹۸).

در سازمان‌های بزرگ و پیچیده‌ای همچون شرکت کشت و صنعت و دامپروری مغان، تصمیم‌گیری اثربخش نیازمند بهره‌گیری از رویکردهای علمی، مشارکتی و مسئله‌محور است. در چنین شرایطی، چشم‌انداز پراگماتیسم می‌تواند از طریق گردهم‌آوردن تخصص‌های مختلف، تقویت تعاملات سازمانی و هدایت تصمیم‌ها بر اساس منافع کلان سازمان، زمینه بهبود عملکرد و افزایش اثربخشی مدیریتی را فراهم سازد.

از سوی دیگر، یکی از مهم‌ترین ابزارهای توسعه منابع انسانی در سازمان‌های امروزی، کوچینگ سازمانی است. کوچینگ سازمانی فرایندی نظام‌مند برای بهبود عملکرد فردی و گروهی است که از طریق آموزش، بازخورد، حمایت و توانمندسازی کارکنان، تحقق اهداف سازمانی را تسهیل می‌کند (هاک‌وی، ۲۰۱۲). پژوهش‌ها نشان داده‌اند که کوچینگ سازمانی می‌تواند موجب افزایش انگیزش، خلاقیت، یادگیری سازمانی و بهره‌وری کارکنان شود (Grant, 2017).

با وجود مزایای کوچینگ سازمانی، گسترش فناوری‌های اطلاعاتی و افزایش حجم داده‌های در دسترس، سازمان‌ها را با پدیده اضافه‌بار اطلاعات مواجه ساخته است. اضافه‌بار اطلاعات زمانی رخ می‌دهد که حجم اطلاعات دریافتی از ظرفیت پردازش شناختی افراد فراتر رود و در نتیجه، کیفیت تصمیم‌گیری، تمرکز و عملکرد شغلی کاهش یابد (Bawden & Robinson, 2009). در محیط‌های کاری پیچیده، انباشت اطلاعات می‌تواند اثربخشی برنامه‌های کوچینگ را نیز تحت تأثیر قرار دهد و مانع بهره‌گیری مناسب کارکنان از فرصت‌های یادگیری و توسعه شود.

بررسی ادبیات پژوهش نشان می‌دهد که مطالعات متعددی به رابطه میان کوچینگ سازمانی و عملکرد کارکنان یا تأثیر اضافه‌بار اطلاعات بر رفتارهای سازمانی پرداخته‌اند، اما پژوهشی که همزمان تأثیر چشم‌انداز پراگماتیسم بر کوچینگ سازمانی را با نقش میانجی اضافه‌بار اطلاعات در بستر شرکت کشت و صنعت و دامپروری مغان بررسی کند، مشاهده نشده است. این خلأ پژوهشی اهمیت مطالعه حاضر را دوچندان می‌کند.

بر این اساس، پژوهش حاضر در پی پاسخ به این سؤال اساسی است:

آیا چشم‌انداز پراگماتیسم بر کوچینگ سازمانی کارکنان شرکت کشت و صنعت و دامپروری مغان تأثیر دارد و آیا اضافه‌بار اطلاعات در این رابطه نقش میانجی ایفا می‌کند؟

امروزه سازمان‌ها در محیطی فعالیت می‌کنند که ویژگی‌هایی نظیر تغییرات سریع، پیچیدگی، رقابت شدید و حجم فزاینده اطلاعات، مدیریت منابع انسانی را با چالش‌های جدیدی مواجه ساخته است. در چنین شرایطی، سازمان‌ها برای ارتقای بهره‌وری و حفظ سرمایه انسانی خود ناگزیر از استفاده از رویکردهای نوین توسعه کارکنان هستند. یکی از مهم‌ترین این رویکردها، کوچینگ سازمانی است که به‌عنوان ابزاری مؤثر برای توانمندسازی، ارتقای مهارت‌ها و بهبود عملکرد کارکنان شناخته می‌شود. (Grant, ۲۰۱۷)

همزمان، گسترش فناوری‌های ارتباطی و اطلاعاتی موجب افزایش چشمگیر حجم اطلاعات در سازمان‌ها شده است. اگرچه دسترسی گسترده به اطلاعات می‌تواند فرصت‌های یادگیری و تصمیم‌گیری را افزایش دهد، اما در صورت نبود نظام مناسب مدیریت اطلاعات، به اضافه بار اطلاعات منجر می‌شود که پیامدهایی نظیر کاهش تمرکز، افزایش استرس، افت کیفیت تصمیم‌گیری و کاهش اثربخشی عملکرد را در پی دارد (Eppler & Mengis, ۲۰۰۴).

در این میان، چشم‌انداز پراگماتیسم می‌تواند به‌عنوان یک رویکرد مدیریتی نوین، از طریق تأکید بر عمل‌گرایی، حل مسئله، مشارکت و تصمیم‌گیری مبتنی بر نتایج، زمینه مدیریت اثربخش اطلاعات و بهبود فرایندهای توسعه منابع انسانی را فراهم سازد. توجه به این متغیر در پژوهش‌های مدیریتی ایران هنوز محدود است و بررسی نقش آن در ارتقای کوچینگ سازمانی می‌تواند به توسعه ادبیات نظری این حوزه کمک کند.

اهمیت عملی پژوهش حاضر نیز از آن جهت است که نتایج آن می‌تواند برای مدیران شرکت کشت و صنعت و دامپروری مغان و سایر سازمان‌های مشابه در بخش‌های دولتی و خصوصی قابل استفاده باشد. شناسایی نحوه تأثیر چشم‌انداز پراگماتیسم بر کوچینگ سازمانی و نقش اضافه بار اطلاعات می‌تواند به طراحی راهبردهایی برای کاهش فشار اطلاعاتی کارکنان، بهبود یادگیری سازمانی و افزایش اثربخشی برنامه‌های توسعه منابع انسانی منجر شود.

از نظر نوآوری، استعلام انجام‌شده از پایگاه ایران‌داک نشان داد که تاکنون پژوهشی با ترکیب سه متغیر چشم‌انداز پراگماتیسم، کوچینگ سازمانی و اضافه بار اطلاعات در بستر شرکت کشت و صنعت و دامپروری مغان انجام نشده است؛ بنابراین پژوهش حاضر دارای اصالت موضوعی و خلأ تحقیقاتی مشخص است.

۲- فرضیه‌ها

۱. **فرضیه اصلی:** چشم‌انداز پراگماتیسم بر کوچینگ سازمانی کارکنان شرکت کشت و صنعت و دامپروری مغان تأثیر معناداری دارد.

پراگماتیسم یکی از مهم‌ترین رویکردهای فلسفی در مدیریت و رفتار سازمانی است که بر حل مسئله، تجربه‌گرایی، یادگیری مستمر و تصمیم‌گیری مبتنی بر پیامدهای عملی تأکید دارد. از دیدگاه متفکرانی همچون جان دیویی، حقیقت زمانی ارزشمند است که بتواند در عمل به حل مسائل واقعی سازمان کمک کند. بر همین اساس، سازمان‌هایی که مدیران آن‌ها دارای نگرش پراگماتیستی هستند، به جای پایبندی

صرف به رویه‌های سنتی، بر یادگیری، بازخورد، اصلاح مستمر و توسعه کارکنان تمرکز می‌کنند. کوچینگ سازمانی نیز دقیقاً بر همین اصول استوار است؛ زیرا هدف آن ارتقای عملکرد، توسعه قابلیت‌های فردی، افزایش خودآگاهی و حل مسائل کاری از طریق گفت‌وگو، بازخورد و یادگیری است. پژوهش Bachkirova و Borrington (۲۰۱۹) نشان می‌دهد که پراگماتیسم می‌تواند چارچوب فلسفی مناسبی برای کوچینگ سازمانی باشد، زیرا کوچینگ را به‌عنوان فرآیندی مشارکتی برای حل مسئله و خلق دانش عملی تبیین می‌کند. همچنین این پژوهش بیان می‌کند که رویکرد پراگماتیستی موجب افزایش انعطاف‌پذیری مربیان و یادگیرندگان در مواجهه با مسائل پیچیده سازمانی می‌شود. بنابراین انتظار می‌رود هرچه سطح چشم‌انداز پراگماتیسم در میان مدیران و کارکنان شرکت کشت و صنعت و دامپروری مغان بیشتر باشد، زمینه لازم برای اجرای موفق کوچینگ سازمانی، توسعه سرمایه انسانی و بهبود عملکرد کارکنان نیز فراهم‌تر شود.

فرضیه فرعی اول : چشم‌انداز پراگماتیسم بر اضافه‌بار اطلاعات کارکنان شرکت کشت و صنعت و دامپروری مغان تأثیر معناداری دارد.

امروزه سازمان‌ها با حجم عظیمی از داده‌ها و اطلاعات مواجه‌اند که در صورت مدیریت نادرست، می‌تواند منجر به اضافه‌بار اطلاعات شود. اضافه‌بار اطلاعات زمانی رخ می‌دهد که حجم اطلاعات دریافتی از ظرفیت پردازش شناختی افراد فراتر رود و توانایی تصمیم‌گیری و حل مسئله را کاهش دهد (Eppler & Mengis, ۲۰۰۴). در مقابل، چشم‌انداز پراگماتیسم بر استفاده هدفمند از اطلاعات، تمرکز بر حل مسئله و ارزش عملی دانش تأکید دارد. از دیدگاه جان دیویی، اطلاعات زمانی ارزشمند است که بتواند در تصمیم‌گیری و اقدام عملی نقش مؤثری ایفا کند؛ بنابراین، نگرش پراگماتیستی کارکنان و مدیران موجب می‌شود اطلاعات غیرضروری حذف، اطلاعات مرتبط اولویت‌بندی و منابع اطلاعاتی به‌صورت اثربخش مدیریت شوند.

در محیط‌های تولیدی و صنعتی نظیر شرکت کشت و صنعت و دامپروری مغان، کارکنان روزانه با اطلاعات متنوعی شامل داده‌های تولید، کشاورزی، دامپروری، منابع انسانی، مالی و کنترل کیفیت مواجه هستند. اگر این اطلاعات بدون اولویت‌بندی و مدیریت مناسب ارائه شوند، موجب افزایش فشار شناختی، خستگی ذهنی و کاهش کیفیت تصمیم‌گیری خواهند شد. در مقابل، رویکرد پراگماتیستی با تأکید بر تجربه، یادگیری عملی، تفکر انتقادی و تمرکز بر اطلاعات کاربردی، ظرفیت کارکنان را برای مدیریت جریان اطلاعات افزایش می‌دهد و از بروز اضافه‌بار اطلاعات جلوگیری می‌کند.

از منظر نظریه پردازش اطلاعات سازمانی (Galbraith, ۱۹۷۴)، سازمان‌ها باید میان ظرفیت پردازش اطلاعات و حجم اطلاعات موردنیاز تعادل برقرار کنند. نگرش پراگماتیستی این تعادل را از طریق ساده‌سازی فرایندها، تمرکز بر اطلاعات ضروری و حذف داده‌های کم‌ارزش تسهیل می‌کند. بنابراین انتظار می‌رود افزایش چشم‌انداز پراگماتیسم با کاهش اضافه‌بار اطلاعات کارکنان رابطه معناداری داشته باشد.

فرضیه فرعی دوم: اضافه بار اطلاعات بر کوچینگ سازمانی کارکنان شرکت کشت و صنعت و دامپروری مغان تأثیر معناداری دارد.

کوچینگ سازمانی فرایندی تعاملی است که هدف آن توسعه توانمندی‌های فردی، بهبود عملکرد و افزایش یادگیری کارکنان است. تحقق این اهداف مستلزم آن است که کارکنان بتوانند اطلاعات، بازخوردها و راهنمایی‌های ارائه شده را به درستی پردازش و در عمل به کار گیرند. هنگامی که افراد با اضافه بار اطلاعات مواجه می‌شوند، ظرفیت حافظه فعال و توان تحلیل شناختی آنان کاهش می‌یابد؛ در نتیجه کیفیت یادگیری، تمرکز، حل مسئله و تصمیم‌گیری نیز افت می‌کند.

براساس نظریه بار شناختی (Sweller, ۱۹۸۸)، ظرفیت پردازش ذهن انسان محدود است و ورود اطلاعات بیش از حد موجب کاهش اثربخشی یادگیری می‌شود. از آنجا که کوچینگ سازمانی مبتنی بر یادگیری، بازخورد مستمر و توسعه مهارت‌ها است، وجود اضافه بار اطلاعات می‌تواند اثربخشی جلسات کوچینگ را کاهش دهد. کارکنانی که حجم زیادی از اطلاعات را دریافت می‌کنند، درک کمتری از اهداف کوچینگ داشته، انگیزه کمتری برای مشارکت فعال نشان می‌دهند و انتقال یادگیری به محیط کار در آنان کاهش می‌یابد.

همچنین Ellinger و همکاران (۲۰۰۳) بیان می‌کنند که اثربخشی کوچینگ مدیریتی زمانی افزایش می‌یابد که کارکنان فرصت کافی برای تفکر، بازخورد و یادگیری داشته باشند. اضافه بار اطلاعات این فرصت را محدود کرده و کیفیت تعامل میان کوچ و کارکنان را کاهش می‌دهد. بنابراین انتظار می‌رود افزایش اضافه بار اطلاعات با کاهش اثربخشی کوچینگ سازمانی همراه باشد.

فرضیه فرعی سوم: اضافه بار اطلاعات در رابطه بین چشم‌انداز پراگماتیسم و کوچینگ سازمانی کارکنان شرکت کشت و صنعت و دامپروری مغان نقش میانجی ایفا می‌کند.

در پژوهش‌های رفتار سازمانی، متغیرهای میانجی نقش مهمی در تبیین سازوکار اثرگذاری متغیرهای مستقل بر متغیرهای وابسته دارند. در این پژوهش، انتظار می‌رود چشم‌انداز پراگماتیسم از طریق کاهش اضافه بار اطلاعات، زمینه ارتقای کوچینگ سازمانی را فراهم کند. به عبارت دیگر، نگرش پراگماتیستی ابتدا نحوه مدیریت اطلاعات و دانش را بهبود می‌بخشد و سپس این بهبود، اثربخشی فرایند کوچینگ را افزایش می‌دهد.

بر اساس نظریه پردازش اطلاعات سازمانی (Galbraith, ۱۹۷۴)، هرچه سازمان‌ها توان بیشتری در مدیریت جریان اطلاعات داشته باشند، کیفیت تصمیم‌گیری، یادگیری و توسعه کارکنان نیز افزایش خواهد یافت. از سوی دیگر، نظریه بار شناختی (Sweller, ۱۹۸۸) بیان می‌کند که کاهش اطلاعات غیرضروری موجب آزاد شدن ظرفیت شناختی افراد برای یادگیری و توسعه مهارت‌ها می‌شود. از آنجا که کوچینگ سازمانی بر بازخورد، یادگیری مستمر و حل مسئله استوار است، کاهش فشار شناختی ناشی از اضافه بار اطلاعات، زمینه مشارکت فعال‌تر کارکنان در فرایند کوچینگ را فراهم می‌کند.

از دیدگاه پراگماتیسم نیز اطلاعات زمانی ارزشمند است که بتواند در حل مسائل واقعی سازمان مورد استفاده قرار گیرد. بنابراین، مدیران دارای نگرش پراگماتیستی تلاش می کنند اطلاعات را پالایش، اولویت بندی و متناسب با نیازهای کارکنان ارائه کنند. این رویکرد باعث کاهش اضافه بار اطلاعات و افزایش کیفیت تعاملات کوچینگ می شود. در نتیجه، اضافه بار اطلاعات می تواند به عنوان یک سازوکار تبیینی (متغیر میانجی) رابطه میان چشم انداز پراگماتیسم و کوچینگ سازمانی را توضیح دهد.

۳- روش تحقیق

این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش، توصیفی-همبستگی با رویکرد پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش را تمامی کارکنان شرکت کشت و صنعت و دامپروری مغان (۲۸۰۰ نفر) تشکیل دادند. نمونه پژوهش به روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شد. با توجه به استفاده از مدل یابی معادلات ساختاری و بر اساس پیشنهاد هیر و همکاران (Hair et al., ۲۰۲۲)، حجم نمونه معادل پنج برابر تعداد گویه های ابزار پژوهش تعیین شد. با توجه به ۴۵ گویه، تعداد ۲۲۵ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند که برای تحلیل مدل کفایت لازم را دارد.

داده های پژوهش از طریق مطالعات کتابخانه ای و میدانی گردآوری شد. در بخش کتابخانه ای، مبانی نظری و پیشینه پژوهش با استفاده از کتاب ها، مقالات علمی و منابع معتبر داخلی و خارجی تدوین گردید. در بخش میدانی، اطلاعات از طریق سه پرسشنامه استاندارد شامل پرسشنامه چشم انداز پراگماتیسم برن استینر (۲۰۱۰)، پرسشنامه کوچینگ سازمانی پاتلند (۲۰۱۴) و پرسشنامه اضافه بار اطلاعات باودن و رایینسون (۲۰۱۶) جمع آوری شد. هر سه ابزار دارای ۱۵ گویه بوده و پاسخ ها بر اساس طیف پنج درجه ای لیکرت از «کاملاً مخالفم» (۱) تا «کاملاً موافقم» (۵) امتیازدهی شدند.

به منظور بررسی روایی ابزارها، روایی صوری و محتوایی با استفاده از نظر خبرگان و متخصصان مدیریت تأیید شد. پایایی ابزارها نیز با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ارزیابی گردید که مقادیر گزارش شده برای پرسشنامه چشم انداز پراگماتیسم، کوچینگ سازمانی و اضافه بار اطلاعات به ترتیب ۰/۸۱، ۰/۷۸ و ۰/۷۹ بوده و بیانگر پایایی قابل قبول ابزارها است. همچنین، به منظور ارزیابی مدل اندازه گیری، پایایی ترکیبی (CR) و روایی همگرایی (AVE) بررسی شد؛ به گونه ای که مقادیر CR بزرگ تر از ۰/۷ و AVE بیش از ۰/۵۰ نشان دهنده کفایت روایی و پایایی سازه ها است. (Hair et al., ۲۰۲۲)

پس از جمع آوری پرسشنامه ها و حذف موارد ناقص، داده ها کدگذاری و با استفاده از نرم افزارهای SPSS ۲۷ و LISREL ۱۰.۲۰ تحلیل شدند. در بخش آمار توصیفی از شاخص های فراوانی، میانگین و انحراف معیار و در بخش آمار استنباطی از تحلیل عاملی تأییدی و مدل یابی معادلات ساختاری برای آزمون فرضیه های پژوهش استفاده شد.

۴. یافته‌های پژوهش

پس از تأیید روایی و پایایی ابزارها و بررسی برازش مناسب مدل اندازه‌گیری، فرضیه‌های پژوهش با استفاده از مدل‌یابی معادلات ساختاری در نرم‌افزار LISREL مورد آزمون قرار گرفت. نتایج آزمون فرضیه‌ها در جدول ۱ ارائه شده است.

جدول ۱. نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش

فرضیه	مسیر	ضریب استاندارد (β)	مقدار t	سطح معناداری	نتیجه
فرضیه اول	چشم‌انداز پراگماتیسم کوچینگ سازمانی →	۰.۳۰	۳.۱۹	$P < ۰.۰۵$	تأیید
فرضیه دوم	چشم‌انداز پراگماتیسم اضافه‌بار اطلاعات →	-۰.۸۲	۵۸۰-	$P < ۰.۰۵$	تأیید
فرضیه سوم	اضافه‌بار اطلاعات → کوچینگ سازمانی	-۰.۶۶	۴۵۸-	$P < ۰.۰۵$	تأیید

فرضیه اول: چشم‌انداز پراگماتیسم بر کوچینگ سازمانی کارکنان شرکت کشت و صنعت و دامپروری مغان تأثیر معناداری دارد.

بر اساس نتایج جدول ۱، ضریب مسیر استاندارد بین چشم‌انداز پراگماتیسم و کوچینگ سازمانی برابر با ۰.۳۰ و مقدار آماره $t = ۳.۱۹$ به دست آمد. از آنجا که مقدار t از مقدار بحرانی ۱.۹۶ بیشتر است، این رابطه در سطح خطای ۵ درصد معنادار است. ($P < ۰.۰۵$) بنابراین، فرضیه اول تأیید می‌شود. مقدار ضریب مسیر نیز نشان می‌دهد که چشم‌انداز پراگماتیسم دارای تأثیر مستقیم و مثبت بر کوچینگ سازمانی است. فرضیه دوم: چشم‌انداز پراگماتیسم بر اضافه‌بار اطلاعات کارکنان شرکت کشت و صنعت و دامپروری مغان تأثیر معناداری دارد.

مطابق جدول ۱، ضریب استاندارد مسیر برابر با -۰.۸۲ و مقدار آماره $t = ۵۸۰-$ است. با توجه به اینکه قدر مطلق مقدار t از ۱.۹۶ بیشتر است، رابطه بین دو متغیر معنادار است. ($P < ۰.۰۵$) همچنین، منفی بودن ضریب مسیر نشان می‌دهد که با افزایش چشم‌انداز پراگماتیسم، میزان اضافه‌بار اطلاعات کارکنان کاهش می‌یابد. از این رو، فرضیه دوم پژوهش تأیید شد.

فرضیه سوم: اضافه‌بار اطلاعات بر کوچینگ سازمانی کارکنان شرکت کشت و صنعت و دامپروری مغان تأثیر معناداری دارد.

بر اساس جدول ۱، ضریب استاندارد مسیر بین اضافه‌بار اطلاعات و کوچینگ سازمانی برابر با -۰.۶۶ و مقدار آماره $t = ۴۵۸-$ است. با توجه به اینکه قدر مطلق مقدار t از مقدار بحرانی ۱.۹۶ بیشتر است، رابطه میان دو متغیر در سطح خطای ۵ درصد معنادار است. ($P < ۰.۰۵$) ضریب منفی مسیر بیانگر وجود رابطه معکوس بین اضافه‌بار اطلاعات و کوچینگ سازمانی است؛ بنابراین، فرضیه سوم نیز تأیید می‌شود.

عنوان مقاله : بررسی تاثیر چشم اندازه پراگماتیسم بر کوچینگ سازمانی با میانجی گری اضافه ...

به منظور بررسی نقش میانجی اضافه بار اطلاعات در رابطه بین چشم انداز پراگماتیسم و کوچینگ سازمانی، از روش بوت استرپ و شاخص VAF استفاده شد.

جدول ۲. نتایج آزمون نقش میانجی اضافه بار اطلاعات

فرضیه	اثر مستقیم	اثر غیرمستقیم	اثر کل	شاخص VAF	نوع میانجی گری	سطح معناداری	نتیجه
چشم انداز پراگماتیسم → اضافه بار اطلاعات → کوچینگ سازمانی	۰.۳۰	۰.۲۰۲۵	۰.۵۰۲۵	۰.۳۷ (۳۷٪)	میانجی گری جزئی	$P < ۰.۰۵$	تأیید

نتایج جدول ۲ نشان می دهد که اثر غیرمستقیم چشم انداز پراگماتیسم بر کوچینگ سازمانی از طریق اضافه بار اطلاعات برابر با ۰.۲۰۲۵ است و این اثر در سطح خطای کمتر از ۰.۰۵ معنادار است. همچنین مقدار شاخص $VAF = ۰.۳۷$ به دست آمد. بر اساس معیار (Hair et al. ۲۰۲۲)، اگر مقدار VAF بین ۰.۲۰ تا ۰.۸۰ باشد، میانجی گری از نوع جزئی است. بنابراین، فرضیه چهارم پژوهش نیز تأیید می شود. این یافته نشان می دهد که حدود ۳۷ درصد از اثر چشم انداز پراگماتیسم بر کوچینگ سازمانی از طریق کاهش اضافه بار اطلاعات منتقل می شود، در حالی که ۶۳ درصد از این اثر به صورت مستقیم اعمال می شود.

جدول ۳. خلاصه نتایج آزمون فرضیه های پژوهش

ردیف	فرضیه	ضریب مسیر (β)	مقدار t	نتیجه
۱	چشم انداز پراگماتیسم بر کوچینگ سازمانی تأثیر دارد.	۰.۳۰	۳.۱۹	تأیید
۲	چشم انداز پراگماتیسم بر اضافه بار اطلاعات تأثیر دارد.	-۰.۸۲	-۵.۸۰	تأیید
۳	اضافه بار اطلاعات بر کوچینگ سازمانی تأثیر دارد.	-۰.۶۶	-۴.۵۸	تأیید
۴	اضافه بار اطلاعات در رابطه بین چشم انداز پراگماتیسم و کوچینگ سازمانی نقش میانجی دارد.	$VAF = ۳۷\%$	Bootstrapping	تأیید

۵- بحث و نتیجه گیری

نتایج پژوهش حاضر نشان داد که چشم انداز پراگماتیسم یکی از عوامل مؤثر بر توسعه کوچینگ سازمانی است. این یافته با مبانی نظری پراگماتیسم همخوانی دارد؛ زیرا در رویکرد عمل گرایانه، تصمیم گیری مبتنی بر تجربه، حل مسئله، مشارکت و یادگیری مستمر موجب افزایش تعاملات سازمانی و توسعه فرهنگ

یادگیری می‌شود. در چنین محیطی، کوچینگ سازمانی به عنوان ابزاری برای توسعه کارکنان، اثربخشی بیشتری خواهد داشت.

همچنین نتایج نشان داد چشم‌انداز پراگماتیسم موجب کاهش اضافه‌بار اطلاعات می‌شود. این نتیجه نشان می‌دهد مدیرانی که از رویکرد عمل‌گرایانه استفاده می‌کنند، اطلاعات غیرضروری را حذف کرده، جریان اطلاعات را هدفمند می‌کنند و از فناوری‌های مناسب برای مدیریت اطلاعات بهره می‌گیرند. در نتیجه کارکنان با حجم منطقی‌تری از اطلاعات مواجه شده و توان تصمیم‌گیری آنان افزایش می‌یابد.

از سوی دیگر، یافته‌ها بیانگر آن است که اضافه‌بار اطلاعات تأثیر منفی بر کوچینگ سازمانی دارد. هنگامی که کارکنان با حجم زیادی از اطلاعات غیرضروری مواجه می‌شوند، تمرکز ذهنی، یادگیری، تعاملات آموزشی و پذیرش بازخورد کاهش یافته و اثربخشی برنامه‌های کوچینگ نیز تضعیف می‌شود. این نتیجه با دیدگاه بودن و رابینسون درباره پیامدهای اضافه‌بار اطلاعات همسو است.

در نهایت، نتایج نشان داد اضافه‌بار اطلاعات نقش میانجی در رابطه بین چشم‌انداز پراگماتیسم و کوچینگ سازمانی دارد. به عبارت دیگر، بخشی از اثر مثبت پراگماتیسم بر کوچینگ سازمانی از طریق کاهش اضافه‌بار اطلاعات تحقق پیدا می‌کند. این یافته نشان می‌دهد صرف توسعه نگرش عمل‌گرایانه برای بهبود کوچینگ کافی نیست، بلکه مدیریت صحیح جریان اطلاعات نیز باید همزمان مورد توجه مدیران قرار گیرد.

هدف اصلی پژوهش حاضر بررسی تأثیر چشم‌انداز پراگماتیسم بر کوچینگ سازمانی با نقش میانجی اضافه‌بار اطلاعات در شرکت کشت و صنعت و دامپروری مغان بود.

نتایج نشان داد هر سه فرضیه فرعی و فرضیه اصلی پژوهش مورد تأیید قرار گرفتند. بدین معنا که چشم‌انداز پراگماتیسم تأثیر مثبت و معناداری بر کوچینگ سازمانی دارد و همزمان موجب کاهش اضافه‌بار اطلاعات کارکنان می‌شود. همچنین اضافه‌بار اطلاعات اثر منفی بر کوچینگ سازمانی دارد و بخشی از رابطه میان چشم‌انداز پراگماتیسم و کوچینگ سازمانی را تبیین می‌کند.

بر این اساس، می‌توان نتیجه گرفت که توسعه فرهنگ عمل‌گرایی، تصمیم‌گیری مبتنی بر شواهد، مشارکت کارکنان در حل مسائل، مدیریت هوشمند جریان اطلاعات و حذف اطلاعات غیرضروری، از مهم‌ترین راهکارهای ارتقای کوچینگ سازمانی در شرکت کشت و صنعت و دامپروری مغان محسوب می‌شوند.

از منظر مدیریتی، مدیران سازمان می‌توانند با طراحی نظام‌های مدیریت اطلاعات، توسعه آموزش‌های حل مسئله، استفاده از فناوری‌های نوین، تقویت مشارکت کارکنان و استقرار فرهنگ یادگیری، اثربخشی برنامه‌های کوچینگ را افزایش داده و زمینه بهبود عملکرد و بهره‌وری منابع انسانی را فراهم آورند.

منابع

Bachkirova, T., & Borrington, S. (2019). Old Wine in New Bottles: Exploring Pragmatism as a Philosophical Framework for the Discipline of Coaching. Academy of Management Learning & Education.

- David Bawden., & Lyn Robinson. (2009). The dark side of information: Overload, anxiety and other paradoxes and pathologies. *Journal of Information Science*, 35(2), 180–191.
- Dewey, J. (1938). *Logic: The Theory of Inquiry*. Henry Holt.
- Ellinger, A. D., Ellinger, A. E., & Keller, S. B. (2003). Supervisory Coaching Behavior, Employee Satisfaction, and Warehouse Employee Performance. *Human Resource Development Quarterly*, 14(4), 435–458.
- Eppler, M. J., & Mengis, J. (2004). The concept of information overload: A review of literature. *Information Society*, 20(5), 325–344.
- Farjoun, M., Ansell, C., & Boin, A. (2015). Pragmatism in Organization Studies. *Organization Science*
- Galbraith, J. R. (1974). Organization Design: An Information Processing View. *Interfaces*, 4(3), 28–36.
- Grant, A. M. (2014). The efficacy of executive coaching. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1, 153–178.
- Martin J. Eppler., & Jeanne Mengis . (2004). The concept of information overload: A review of literature from organization science, accounting, marketing, MIS, and related disciplines. *The Information Society*, 20(5), 325–344.
- Sweller, J. (1988). Cognitive Load During Problem Solving. *Cognitive Science*, 12(2), 257–285.
- Timothy D. Grant. (2017). The third “generation” of workplace coaching: Creating a culture of quality conversations. *Coaching: An International Journal of Theory, Research and Practice*, 10(1), 37–53.

Modeling the Relationships among the Pragmatism Outlook, Organizational Coaching, and Information Overload: A Study in the Moghan Agro-Industrial and Livestock Company

Mohsen Shirpour¹

Abstract

This study investigates the effect of the pragmatism outlook on organizational coaching, considering the mediating role of employees' information overload at the Moghan Agro-Industrial and Livestock Company. The research is applied in purpose and descriptive-survey in method. The statistical population comprised all employees of the company (N = 2,800). Using simple random sampling and in accordance with structural equation modeling (SEM) requirements, 225 employees were selected as the sample.

Data were collected using standardized questionnaires measuring the pragmatism outlook (Bernsteiner, 2010), organizational coaching (Patland, 2014), and information overload (Bawden & Robinson, 2016). Instrument validity was assessed through expert review, and reliability was examined using Cronbach's alpha; all coefficients exceeded 0.70, indicating acceptable reliability.

The results showed that the pragmatism outlook has a positive and significant effect on organizational coaching. In addition, the pragmatism outlook significantly affects information overload, and information overload significantly affects organizational coaching. Finally, mediation analysis indicated that information overload plays a significant mediating role in the relationship between the pragmatism outlook and organizational coaching. Overall, the findings suggest that fostering pragmatic, action-oriented approaches in organizations—together with effective management of information flows—can enhance organizational coaching and improve employee performance.

Keywords: Pragmatism Outlook; Organizational Coaching; Information Overload

¹ Department of Management, Islamic Azad University, Parsabad Moghan Branch, Iran