رابطه بین نگرش به عوامل انسانی مؤثر در بیهویی و سیکرهبری
سرپرستان با تعداد سازمانی در کارکنان کارخانجات مخابراتی ایران

لیلا رضایی ۱ - محمود سعیدی ۲

چکیده
این پژوهش به منظور بررسی رابطه بین نگرش به عوامل انسانی مؤثر در بیهویی و سیکرهبری سرپرستان با تعداد سازمانی در کارکنان کارخانجات مخابراتی ایران در مهرماه ۱۳۸۶ صورت گرفته است.

هدف این پژوهش بررسی رابطه بین نگرش به عوامل انسانی مؤثر در بیهویی و سیکرهبری سرپرستان با تعداد سازمانی در کارکنان کارخانجات مخابراتی ایران در مهرماه ۱۳۸۶ صورت گرفته است.

لیلا رضایی ۱ - محمود سعیدی ۲

کارشناس ارشد روانشناسی صنعتی - سازمانی و مسئول برنامه‌ریزی آموزشی واحد ارسطاق
Leila.Rezaei@yahoo.com

۱- استاد دانشگاه علامه طباطبایی
ضریب همبستگی پرسون و رگرسیون خطی ساده برای تحلیل داده‌ها استفاده شد.
براساس نتایج این پژوهش بین نگرش سرپرستان به عوامل انسانی مؤثر در بهرهوری و
تعدیل سازمانی زیردستیان (0.59) و بین سبک رهبری سرپرستان و تعيدل سازمانی
زیردستیان (0.53) رابطه معناداری وجود دارد. همچنین ممکن است نگرش
سرپرستان سبک رهبری آنان را پيش بيني كند. لذا بین نگرش سرپرستان و توصيصف
وختار رهبری توسط هر دو رابطه معناداری مشاهده شد.

کليه واژها: عوامل انسانی مؤثر در بهرهوری، سبک رهبری، توصیف وختار رهبری،
تعدیل سازمانی.

مقدمه
در جهان امروز توامنندی، قدرت اقتصادی و رفاه هر کشوری در گرو استفاده بهینه از
امکانات، صنایع و تجهیزات انسانی به کل است. در این راستا از چه نیروی کار
شاغل و کارآمدتر باشد، پیشرفت و توسعه آن کشور در عرصه‌های گوناگون
اقتصادی و اجتماعی بیشتر خواهد بود (اصفیزاده و همکاران، 1384).
امروز بهرهوری و کارایی ارزش‌بسته‌ترین جایگاه را نزد مديران دارد و همپرای
حفظ سازمان خود در جستجوی کارآيي بيشتر هستند و دستاوردهای جديد علم
مدیريت، رسيدين به كارايي بالا در سازمانها را مرهون توسعه نيروي انساني مي دانند
(اسدي، 1380).

نيروي انساني، برگردي سرمایه و عامل اصلي پيشرفت یک کشور است کشور ما
نیز به منظور کاهش وابستگی به درآمد‌های حاصل از فروش نفت که دیر یا زود به اتمام
خواهد رسید، راهي جر تأکید و تکيه پيشرفت بر نيروي انساني خود ندارد. از ميايان نيروي
انساني سهم مدیران بيش از عوامل انساني ديگر است. مدیران پيچ و پجرات، عواید و
ديدگاه‌هاي خود عمل مي كنند و اگر بخواهند رفتار آنان را در زمينه خاصي پيچت،
لازم است نگرش آنان را شناسايي كنند. در اينجاست که توجه به مسائل رهبري و انتخاب
مدیران، برای انتخابي و کارآيي سازمان اهميت ویژه‌اي مي يابد (سعاطچی، 1382).
ارتقا بهرهوري یکی از عوامل مؤثر بر بهبود سازمان‌هاست که در این راستا،
عوامل متعددی ممکن است نقش افروزني نمایند. با توجه به اهميت نقش عامل انساني
رابطه بین تغییر به عوامل انسانی مؤثر در بهرهوری و سبک رهبری

در سازمان‌ها، توجه به آن از اولویت بالایی برخوردار است. شناخت عوامل مؤثر بر بهرهوری کارکنان به مدیران کمک می‌کند تا با مدیریت بر این عوامل، به بهرهوری کارکنان در نهایت بهرهوری سازمان بیفزاید (رهگذر، 1380).

رقابت بسیار زیاد در بین سازمان‌ها، باعث شده است که مدیران و سرپرستان این سازمان‌ها از هر فرصتی که بدانند سبب پیشرفت آنان می‌گردد، استقبال کنند. در 25 سال گذشته تاکید بسیار زیادی بر بهرهوری بوده است. به همین دلیل تلاش گردیده‌ای اغلب محدودیتهایی را که برای کارکنان وجود دارد از بین برده تا بتوانند به بهرهوری بینشتری دست یابند (برنولدز، 2004).

در نظریه جهان‌آمیلی بهرهوری و مدل نظام‌مند انتخاب و به‌کارگیری اثراتی مربوط به عوامل انسانی در سازمان (منابع‌رسا مهارت‌های عامل‌گزاری که می‌توانند اجرای و وسایل لازم برای افزایش بهرهوری منابع انسانی را فراهم آورند، وجود رهبران و مدیران

تحول ساز، موثر و اثرگذار در سازمان‌هاست. در این نظریه، گفته می‌شود که در عمل، مهم‌ترین سهم تلاش‌ها برای افزایش بهرهوری در سازمان متعلق به سرپرستان خط اول است. سیاست‌ها از صاحب‌نظران متعاقبند که سرپرستان خط اول، زیرین‌ترین سلسل بنای

یک سازمان هستند و برای دستیابی به بهرهوری در سطح مطلوب، باید مستعدترین

افراد برای تصمیم‌گیری در مورد آنها انتخاب شوند (ساعتی، 1382).

مدیر به عنوان نماینده رسمی سازمان برای اجای هم‌اکنونگی و افزایش بهرهوری در رأس سازمان قرار دارد. موفقیت سازمان در بهبود بهرهوری و تحقق اهداف در گرو چگونگی اعمال مدیریت و سیاست‌های مؤثر رهبری مدیر است. مدیران با استفاده از سیک صحیح رهبری می‌توانند رضايت شغلی کارکنان و بهرهوری سازمان خود را افزایش

دهند (لامبرت و ناکن، 1999).

چن، هواو و سگو (1998) در مطالعه‌ای بر روی 242 نفر از کارکنان شرکت

پخش مواد نفتی، به این ترتیب رسیدند که تأخیر و غیبت در بین کارکنان که سرپرستان

در صورتی که

1 – Reynolds
2 – Systematic Model of Selection and Effective Utilization of Human
3 – V.A. Lambert & K.E. Nagent
4 – Chen, Hui & Sego
و مدیران آنها را دایم از عملکرد خود آگاه و عملکرد مثبت آنان را تحسین می کردن.

کمتر و کار آنها از کیفیت بالاتری برخوردار می شد و به طور کلی نسبت به سایر افراد عملکرد بهتری از خود نشان می دادند.

ساعتی (1382) از یافته‌های پژوهش خود با عنوان بررسی عوامل و موانع انسانی بهره‌وری از دیدگاه مدیران سازمان‌های مشمول قانون تأمین اجتماعی، دریافت که به نظر مدیران مورد مطالعه در سطوح مختلف علی‌رغم تحصیلات و سابقه کاری متغیرات عواملی مانند استاندарт برتری کارکنان، تجهیزات و تجهیزات، آموزش کارکنان، ارزیابی عملکرد شغلی، رهبری و مدیریت صحیح، شبکه ارتباطی در سازمان، انتزاب و بهداشت روابط کارکنان، خلاقیت و نوآوری، فرآیند تدوین اجرای سازمانی و سازمان‌های غیررسمی بر بهره‌وری کارکنان سازمان‌های محل کار آنان مؤثر است.

گیور و همکاران (1995) در تحقیقات خود نشان دادند که بین بهره‌وری و رضایت مندی شاغل با تعداد سازمانی رابطه مثبت معناداری وجود دارد. در این تحقیق میزان همبستگی بین بهره‌وری و رضایت شاغل 99 درصد، بهره‌وری و تعهد سازمانی 99 درصد و میزان همبستگی بین رضایت شاغل و تعهد سازمانی 97 درصد بوده است. همچنین در این تحقیق ارتباط مثبت معناداری بین رفاه رهبر و بهره‌وری و تعهد سازمانی و رضایت مندی شاغل کارکنان نشان داده شده است.

مسائلی جوئن در دامن در مبانی عملکرد ارزیابی از عملکرد کارکنان، سیاست‌های به‌کار گرفته شده برای ایجاد امتناع شغلی کارکنان، ایجاد ارتباط با کارکنان و مشتریان، شباهت‌ها و انتظارات آنان، توجه به برنامه‌ریزی‌های بلندمدت، کاهش مقررات خشک و دیوان سالاری (پروکراسی) در سازمان‌ها، ایجاد انعطاف و خلاقیت، ایجاد کارهای گروهی در سازمان‌ها، گسترش مفهوم آموزش در سازمان‌ها و ارگان‌ها، ایجاد امتناع روحی و روانی برای کارکنان و توجه به مسئله رفاه آنان از جمله عواملی است که در میان بهره‌وری سازمانی مؤثر است و باعث ایجاد تعهد در کارکنان می‌شود (لیکنک، 1991).

1 – Gaynor & et
2 – Lincoln
رابطه بین تغییرات عوامل انسانی مؤثر در بهرهوری و سبک زندگی


ویلیامز از دانشگاه هاروارد در مطالعاتی خود دریافت که کارکنان در سازمان‌ها از 70 تا 90 درصد توانایی خود استفاده می‌کنند. تحقیقاتی که نشان داد که اگر کارکنان آموزش بینند و به طرز مناسبی برای جمعیت‌های متفاوت بهره‌مندی زنده و قابلیت‌های خود را بروز می‌دهند. در مطالعه‌ای که بر روی 258 پرستار شاغل در یکی از بیمارستان‌های منطقه سیبیاب انجام شد، نتایج نشان داد که خرید فرهنگ‌های سازمانی و سبک زندگی اصطلاحی با تعهد سازمانی رابطه قوی دارند (لود، وستوود و کراوفورد، 2002).

1 – Isen & Baron
2 – Kopelman, Briet & Guzzo
3 – Carlson, Charlin, Miller & Rilly & Chatman
4 – Shore & Martin
5 – Schuler & Jackson
6 – Dawn Dobni, Brent Ritchie & Zerbe
7 – Williams
8 – Lok, Westwood, Carrawford
در این پژوهش عوامل انساب مُؤثر در بهره‌وری سازمانان به طریق نظام‌های و براساس نظریه چند عاملی نهایتی بررسی می‌گردد. این نظریه و مدل مربوط با آن به شیوه‌هایی هم‌ساخته (۱۳۸۲) مطرح گردیده و تَبَ‌زَم‌دَن بررسی در سازمان‌های مختلف است. اگر به رشد مالی به‌همراه تداوم نیروی نسبت به دهه ۱۰ نگاه کنیم، در دویام که این رشد فقط ۲/۱ درصد دارد است. هر چند، افزایش این رقم پیانگر تلاقی مجموعه مدیران است، سطح بهره‌وری ما هنوز نسبت به کشورهای آسیایی مشابه، بسیار پایین است. اگر نظر می‌رسد که عامل ضعف مدیریت یکی از مهم‌ترین عوامل در جهت کاهش بهره‌وری نیروی انسانی باشد (اسماعیلی، ۱۳۸۲). پیکاری است: یعنی انسان به عنوان مؤثرترین و راهبردی‌ترین منبع تولید در سطح با سیاست پایین‌تر از طرف‌های دیگر خود به کار گرفته می‌شود و میزان بهره‌گیری از ای به شدت پایین است. بهره‌وری نیروی انسانی در ایران در مقایسه با سایر کشورهای عضو سازمان بهره‌وری آسیا بسیار پایین است (اسماعیلی، ۱۳۸۲).

به‌رهوری پایین در سازمان‌ها، شرکت‌ها و مؤسسات، ناشی از عوامل مختلف و منتوغ است. برای مدیران سازمان رساندن به این امر مهم، متوقف استفاده بهینه از منابع انسانی، منابع مادی و مالی خواهد بود و از آنجا که کنترا مالی مادی و مالی به راحتی امکان پذیر است و بر این فرضیه باشد است که دستیابی به بالاترین و برترین فناوری و بهترین و بیشترین مکانات مالی فراموش است و با تلاش‌های مناسب به مدل وی به‌رهور راه‌خواهد بود، تنا مناسب و اساسی، تبریز انسانی است که زیمنه تحقیق بهره‌وری سازمانی را فراهم خواهد ساخت (پروکینگو جوزف، ۱۳۸۰).

اندیشه ورزان علم مدیریت، شیوه‌های مدیریت و هدایت یک سازمان را از نظر نحوه بازخورد با همکاران و نوع نگرش مصرفی نسبت به سازمان در واکنش‌های درونی کارکنان مورد مطالعه و محقق شده، همین واقعیت‌ها در نهایت، موجب ایجاد انگیزه برای کارکرد بهتر و یا از بین بردن میل و انگیزه به کار در کارکنان می‌شود (امیریخی، ۱۳۸۲).

حال با توجه به اینکه نحوه مدیریت و نوع نگرش مدیران بر عملکرد کارکنان تأثیر مستقیم دارد، این بررسی می‌تواند زمینه را برای اجرای پژوهش‌های دیگر فراهم می‌کند و دریچه‌ای علمی و کاربردی برای مدیران سازمان به‌منظور شناخت نیازهای آموزشی کارکنان و هدایت آگاهانه سازمان به سمت بهره‌وری ایجاد نماید.
راهیابی بین نگرش به عوامل انسانی مؤثر در بهبودی و سبک زندگی

اهداف پژوهش
الف - هدف اصلی بررسی رابطه بین نگرش سیرپرسان به عوامل انسانی مؤثر در بهبودی و سبک زندگی انسانی در سازمان و سبک زندگی با تعهد سازمانی در کارکنان کاربران مخابراتی ایران است.
ب - هدف کاربردی این پژوهش فراهم کردن آگاهی مبتنی بر نتایج حاصل و شناسایی موانع موجود و بررسی راهکارهای علمی و کاربردی به مبنای نتایج بر بهبودی اقدام نمایند. به عبارتی نتایج این تحقیق باعث آگاهی می‌شود بر سازمان‌های سازمان‌ها و زمینه ارتباط سازمان‌ها با بهبودی ایجاد نماید.

روش پژوهش
روش مورد استفاده در این پژوهش توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری این پژوهش با کلیه سیرپرسان بخش‌های مختلف کارخانه مخابراتی زیمنس شیراز در سال 1387 که 75 نفر (80 نفر و 24 مرد) و کلیه کارکنان تحت نظر از آن سیرپرسان که 32 نفر (32 نفر و 28 مرد) بودند، تشکیل دادهاند. از جامعه سیرپرسان کل آنان (با میانگین سنی 44 و سابقه خدمت 31 سال) و از جامعه کارکنان (با میانگین سنی 41 و سابقه خدمت 26 سال) با روش نمونه‌گیری طبقه‌ای انتخاب شدند.

ایزار جمع‌آوری داده‌ها
از چهار پرسشنامه به متغیرهای متغیرهای مورد بررسی استفاده شده است:

1- پرسشنامه عوامل و مواد انسانی بهبودی: این پرسشنامه را ساخته‌اند (1387) بر اساس این‌چنینی‌ها و نظریه‌ای‌ها و نظریه‌ای‌های دیگر آن‌ها در موضوعات و موارد توجه در نظر گرفته شده‌اند. برای کمک به این، اینیکه، از 8 سوال و براساس مقیاس لیکرت درجه‌بندی شده است. پاسخ‌های این پرسشنامه با ضریب آلفای کرونباخ 0.80 به‌طور آماده است.
یک پرسشنامه تعیین صخشد رهبری: این پرسشنامه را که باردار و متکیکز، طراحی و مقیاس و ورود در کتابهای خود نقد کرده‌اند. ۳۵ سوال ۵ گزینه‌ای دارد که ۱۵ سوال مربوط به سبک رابطه‌مداد و ۲۰ سوال مربوط به سبک وظیفه‌مداد است. در این پژوهش پایایی با استفاده از آلگری کرونباخ برای تعداد وظیفه‌مداد ۰/۷۲ و برای بعد رابطه‌مداد ۰/۷۶ و برای کل پرسشنامه ۰/۷۸ به‌دست آمده است. برای سنجد روابط این پرسشنامه در ۰/۷۸ روابط در پژوهش مصداق راد (۱۳۸۲) از روابط محیطی و صوری و برای سنجد پایایی از روش پژوهش مصداق راد است. برای این پرسشنامه برای با ۰/۸۱ به‌دست آمده است. که در سطح آلگری یک درصد معنادار است. همچنین در پژوهش شاهدی (۱۳۷۴) اعتبار و پایایی این پرسشنامه با استفاده از فرم هیپیست‌های پرسون برسی و اندازه‌گیری شد. طبق گزارش های شاهدی ضریب پایایی کل پرسشنامه برابر ۰/۷۲ و برای بعد رابطه‌مداد ۰/۷۵ و برای بعد وظیفه‌مداد ۰/۸۷ به‌دست آمده است. برای تعیین ثبات درونی نیز از روش آلگری کرونباخ استفاده گردیده است که میزان آن برای کل پرسشنامه ۰/۹۱ و برای بعد رابطه‌ماری ۰/۹۴ و برای بعد وظیفه‌مدادی ۰/۸۶ به‌دست است (مصداق راد ۱۳۸۲).

که پرسشنامه توصیف رفتار رهبری: این پرسشنامه را اولین بار هیفل و کونز (۱۹۵۷) تهیه کرده که به علت طولانی و تکراری بودن سوالات، هالبین، واينر و استگداگل در ۱– Allen & Mayers
2 – Movday & etal
3 – Burden's & Metczus
4 – Halpin & Winner & Stogdill
روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

تجزیه و تحلیل داده‌های این پژوهش در دو سطح توصیفی و استنباطی صورت گرفته است. در سطح توصیفی با استفاده از مشخصه‌های آماری نظر فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار و در سطح استنباطی میانگین و درصد سن و شماره آزمون ضریب همبستگی پیرسون و آزمون رگرسیون خطی و همچنین ضریب آلفای کرونباخ برای سن و شماره آزمون استفاده گردید که تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS 11.5 انجام گرفت.

یافته‌های توصیفی

جدول 1- توزیع فراوانی و درصد نمونه مورد مطالعه بر حسب جنسیت

<table>
<thead>
<tr>
<th>جنسیت</th>
<th>گروه‌های مورد مطالعه</th>
<th>سن</th>
<th>درصد</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>کارکنان</td>
<td>کارکنان</td>
<td>سرپرستان</td>
</tr>
<tr>
<td>شناخت آماری فراوانی</td>
<td>درصد</td>
<td>فراوانی</td>
<td>درصد</td>
</tr>
<tr>
<td>زن</td>
<td>36/5</td>
<td>95</td>
<td>16</td>
</tr>
<tr>
<td>مرد</td>
<td>42</td>
<td>84</td>
<td>165</td>
</tr>
</tbody>
</table>

با توجه به جدول 1 تعداد سرپرستان به تفکیک جنسیت 8 زن و 42 مرد و تعداد کارکنان 95 زن و 165 مرد بوده است.
جدول 2- توزیع فراوانی و درصد نمونه مورد مطالعه، بر حسب میزان تحصیلات

<table>
<thead>
<tr>
<th>میزان تحصیلات</th>
<th>زیردیپلم</th>
<th>دیپلم</th>
<th>فوق دیپلم</th>
<th>لیسانس به بالا</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>شاخص آماری فراوانی</td>
<td>24</td>
<td>48</td>
<td>6</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>درصد فراوانی</td>
<td>24</td>
<td>48</td>
<td>6</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>نمونه مورد مطالعه</td>
<td>100</td>
<td>25</td>
<td>5</td>
<td>1</td>
</tr>
</tbody>
</table>

سرپرستان 32 24/2 26 33 31 33 38 15

با توجه به جدول 2 در گروه سرپرستان و کارکنان به ترتیب 2 و 24/2 درصد مدرک زیردیپلم، 24 و 48 درصد مدرک دیپلم، 36 و 13/5 درصد مدرک فوق دیپلم و 38 و 15 درصد مدرک لیسانس به بالا داشتند. لازم به ذکر است که در گروه سرپرستان کمترین و بیشترین درصد میزان تحصیلات 2 و 28 درصد مربوط به تحصیلات زیردیپلم و لیسانس به بالا و در گروه کارکنان 13/5 درصد مدرک تحصیلی فوق دیپلم و 48 درصد مدرک تحصیلی دیپلم بود.

جدول 3- توزیع فراوانی و درصد نمونه مورد مطالعه بر حسب نوع استفاده

<table>
<thead>
<tr>
<th>نوع استفاده</th>
<th>قراردادی</th>
<th>نمونه مورد مطالعه</th>
<th>درصد</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>سرپرستان</td>
<td>0</td>
<td>50</td>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>کارکنان</td>
<td>83/5</td>
<td>217</td>
<td>43</td>
</tr>
</tbody>
</table>

با توجه به جدول 3، نوع استفاده کلیه سرپرستان رسمی و در گروه کارکنان 16/5 درصد قراردادی و 83/5 درصد رسمی می‌باشد.

جدول 4- توزیع فراوانی و درصد نمونه مورد مطالعه بر حسب وضعیت تاهل

<table>
<thead>
<tr>
<th>نمونه مورد مطالعه</th>
<th>سرپرستان</th>
<th>کارکنان</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>جنسیت</td>
<td>درصد</td>
<td>درصد</td>
</tr>
<tr>
<td>مجرد</td>
<td>16/5</td>
<td>42</td>
</tr>
<tr>
<td>متاهل</td>
<td>50</td>
<td>218</td>
</tr>
</tbody>
</table>

138 / دانش و پژوهش در روان‌شناسی
رابطه بین نگرش به عوامل انسانی مؤثر در پهروری و سبک زندگی

با توجه به جدول ۴ در گروه سرپرستان و کارکنان به ترتیب ۱۰ درصد و ۱۶/۲ درصد از نمونه مورد مطالعه مجرد و ۹۰ درصد از گروه سرپرستان و ۸۳/۸ درصد از گروه کارکنان متأهل می‌باشند.

نتایج

۱. آیا می‌توان از طریق متغیر نگرش سرپرستان به عوامل انسانی مؤثر در پهروری مقدار متغیر تعهد سازمانی کارکنان را پیش‌بینی نمود؟

جدول ۵ خلاصه الگوی رگرسیون تحلیل واریانس و مشخصاتهای آماری رگرسیون بین نگرش به عوامل انسانی مؤثر در پهروری و تعهد سازمانی در کارکنان کارخانجات مخابرات ایران

<table>
<thead>
<tr>
<th>شاخص</th>
<th>مدل</th>
<th>R²</th>
<th>R</th>
<th>P</th>
<th>F</th>
<th>MS</th>
<th>df</th>
<th>SS</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>رگرسیون</td>
<td>۳۹/۰۱۸۸</td>
<td>۰/۰۵۳۲</td>
<td>۰/۰۴۲</td>
<td>۶/۸۲</td>
<td>۰/۰۱۲</td>
<td>۰/۰۱۱۴</td>
<td>۱</td>
<td>۰/۱۴۴</td>
</tr>
<tr>
<td>باقی مانده</td>
<td>۵۷/۲۰۶۱</td>
<td>۴/۸</td>
<td>۲۷۷/۲۸۷</td>
<td>۴/۸</td>
<td>۵۷/۲۰۶۱</td>
<td>۴/۸</td>
<td>۲۷۷/۲۸۷</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>P</th>
<th>t</th>
<th>β</th>
<th>B</th>
</tr>
</thead>
</table>
| معنی‌دار است (P<0/012) و ۱۲ درصد واریانس مربوط به تعهد سازمانی کارکنان به وسیله نگرش سرپرستان به عوامل انسانی مؤثر در پهروری تبیین می‌شود (R² = ۴/۸/۲) رضیب رگرسیون متغیر پیش‌بین نشان می‌دهد که نگرش سرپرستان به عوامل انسانی مؤثر در پهروری می‌تواند تغییرات تعهد سازمانی کارکنان
را به صورت معناداري تبیین کنید. ضریب رگرسیون نگرش به عوامل انسانی مؤثر در بهرهوری (β = 0.323) با توجه به آماره t (24/0.01 = β) نشان می‌دهد که نگرش سربرسان
12 درصد از تغییرات مربوط به تعهد سازمانی کارکنان را پیش‌بینی می‌کند. بدین معنا که
هرچه سربرسان دیده متین نسبت به کارکنان خود داشته باشد، تعهد سازمانی کارکنان تبی
بیشتر خواهد بود. نتایج بدست آمده با تحقیقات دانوش دومنی و اکتیوی (2002) مارک
۲- آیا می‌توان از طریق سبک رهبری سربرسان مقدار متغیر تعهد سازمانی کارکنان را
پیش نمود؟
جدول ۲- خلاصه مدل رگرسیون تحلیل واریانس و مشخصه‌های آماری رگرسیون

<table>
<thead>
<tr>
<th>شاخص</th>
<th>R²</th>
<th>R</th>
<th>P</th>
<th>F</th>
<th>MS</th>
<th>df</th>
<th>SS</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>مدل</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>رگرسیون</td>
<td>0.323</td>
<td>2.311</td>
<td>0.013</td>
<td>126.80</td>
<td>0.018</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>باقی‌مانده</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>0.015</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>پیش‌بین</th>
<th>مدل</th>
<th>شاخص</th>
<th>P</th>
<th>t</th>
<th>β</th>
<th>B</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>تعهد سازمانی کارکنان</td>
<td>سبک رهبری سربرسان</td>
<td>0.323</td>
<td>0.027</td>
<td>2.028</td>
<td>0.013</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

همانطور که در جدول ۲ مشاهده می‌کنید براساس نتایج به‌دست آمده میزان F مشاهده شده (2.028 > 0.027) معنادار است و نشان می‌دهد که سبک رهبری سربرسان مقداری از تغییرات تعهد سازمانی کارکنان را به‌صورت معناداري تبیین می‌کند. ضریب رگرسیون سبک رهبری سربرسان (β = 0.323) با توجه به آماره t (2.028 > 0.027) نشان می‌دهد که سبک رهبری
سرپرستان 9 درصد از تغییرات مربوط به تعهد سازمانی کارکنان را پیش‌بینی می‌کند.

به عبارتی بین سبک رهبری سرپرستان و تعهد سازمانی در کارکنان رابطه وجود دارد.


3- آیا از طریق متغیر نگرش سرپرستان به عوامل انسانی مؤثر در بهره‌وری می‌توان متغیر سبک رهبری آن را پیش‌بینی نمود؟

جدول 1- خلاصه مدل رگرسیون تحلیل واریانس و مشخصه‌های آماری رگرسیون بین نگرش به عوامل انسانی مؤثر در بهره‌وری و سبک رهبری در سرپرستان کارخانجات مخابرات ایران

<table>
<thead>
<tr>
<th>شاخص</th>
<th>منظور</th>
<th>R²</th>
<th>R</th>
<th>P</th>
<th>F</th>
<th>MS</th>
<th>df</th>
<th>SS</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>رگرسیون</td>
<td>0/637</td>
<td>245/0/3</td>
<td>14/647</td>
<td>0/777</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>شاخص</th>
<th>منظور</th>
<th>P</th>
<th>t</th>
<th>β</th>
<th>B</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>سبک رهبری سرپرستان</td>
<td>نگرش سرپرستان به عوامل مؤثر در بهره‌وری</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

F همان‌طور که در جدول 7 مشاهده می‌کنید براساس نتایج به دست آمده میزان F مشاهده شده (14/6/0/777) معنادار است (0/0/7). و 2 درصد واریانس مربوط به سبک رهبری سرپرستان به وسیله نگرش سرپرستان به عوامل انسانی مؤثر در بهره‌وری نتیج می‌شود (24/0/777). ضریب Rگرسیون متغیر پیش‌بین نشان می‌دهد که نگرش

1 - Douglas & Trimble 2 - Chiock, Foong loke
3 - Dungam & Taylor 4 - Gaynor & et al 5 - Williams

Downloaded from journals.khuisf.ac.ir at 15:35 IRST on Sunday December 8th 2019

۴- آیا بین نگرش سرپرستان به عوامل انسانی مؤثر در بهرهوری و توصیف رفتار رهبری کارکنان رابطه وجود دارد؟

جدول ۸: نتایج ضریب همبستگی پیرسون بین متغیرهای نگرش به عوامل انسانی مؤثر در بهرهوری و توصیف رفتار رهبری کارکنان کارخانجات مخابراتی ایران

<table>
<thead>
<tr>
<th>متغیرها</th>
<th>P</th>
<th>r</th>
<th>SD</th>
<th>x</th>
<th>N</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>نگرش سرپرستان به عوامل انسانی مؤثر در بهرهوری</td>
<td>184</td>
<td>48</td>
<td>239</td>
<td>2001</td>
<td>14/1716</td>
</tr>
<tr>
<td>توصیف رفتار رهبری</td>
<td>0.674</td>
<td>0.50</td>
<td>0.67</td>
<td>0.67</td>
<td>10/074</td>
</tr>
</tbody>
</table>

همانطور که در جدول ۸ مشاهده می‌شود میزان ضریب همبستگی بین نگرش سرپرستان به عوامل انسانی مؤثر در بهرهوری و توصیف رفتار رهبری کارکنان/آن با توجه به میانگین مثبت که بین‌گذر رابطه نشان دهنده تاثیر نگرش سرپرستان به عوامل انسانی مؤثر در بهرهوری و توصیف رفتار رهبری کارکنان در بیان آن است. به عبارتی بین نگرش سرپرستان به عوامل انسانی مؤثر در بهرهوری و توصیف رفتار رهبری کارکنان رابطه معناداری دیده نشد و این یافته نشان می‌دهد که نوع نگرش سرپرستان با آنچه که کارکنان به عنوان رفتار رهبری توصیف کرده‌اند، ناهمایه‌انگی است.
بحث و نتیجه‌گیری

در پاسخ به این سوال که آیا می‌توان از طریق متغیر نگرش سربررسی به عوامل انسانی مؤثر در بهبود ویژگی‌های سبک رهبری در کارکنان راه‌اندازی طرحی به منظور بررسی این فرضیه که بین نگرش سربررسی به عوامل انسانی بهره‌وری و تغییر سازمانی کارکنان رابطه وجود دارد، نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون نشان داد که متغیر سبک رهبری سربررسی 12 درصد از واریانس متغیر تغییر سازمانی کارکنان را توجیه می‌کند و قادر به پیش‌بینی تغییر سازمانی در کارکنان بوده است. به عبارتی بین سبک رهبری سربررسی و تغییر سازمانی کارکنان رابطه وجود دارد.

در پاسخ به سوال سوم پژوهش که آیا می‌توان از طریق متغیر نگرش سربررسی به عوامل انسانی مؤثر در بهبود سبک رهبری آنان را پیش‌بینی نمود و در بررسی این فرضیه که بین نگرش سربررسی به عوامل انسانی مؤثر در بهبود ویژگی‌های سبک رهبری آنان رابطه وجود دارد، نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون نشان داد که متغیر نگرش سبک رهبری سربررسی 9 درصد از واریانس متغیر تغییر سازمانی کارکنان را توجیه کرد و قادر به پیش‌بینی تغییر سازمانی در کارکنان بوده است. به عبارتی بین سبک رهبری سربررسی و تغییر سازمانی کارکنان رابطه وجود دارد.

در پاسخ به سوال چهارم که آیا بین نگرش سربررسی به عوامل انسانی مؤثر در بهبود ویژگی سبک رهبری کارکنان رابطه وجود دارد، نتایج نشان داد: بین نگرش سربررسی و ویژگی‌های سبک رهبری آنان رابطه وجود دارد.

در پاسخ به سوال پنجم که آیا بین نگرش سربررسی به عوامل انسانی مؤثر در بهبود ویژگی‌های سبک رهبری کارکنان رابطه وجود دارد، نتایج نشان داد: بین نگرش سربررسی و ویژگی‌های سبک رهبری آنان رابطه وجود دارد.

پژوهش که به‌طور کلی بررسی نظریه چندگانهی بهره‌وری هر چند عوامل متعدد و درهم‌بافتای باعث می‌شود تا بهره‌وری نیروی انسانی یک سازمان افزایش یابد. اما اهمیت عامل رهبری و مدیریت اثرات و وجوه یا حضور عوامل مدیران موفق شویست و کاربرد در سازمان، از اهمیت بالایی برخوردار است. رهبری اخلاقی، مهم‌ترین قوای محركه سازمان‌های نجات حفظ و ایجاد حیات سازمان‌ها، لازم است از
بایین ترن سطوح مدیریت تا بالاترین آن به دانش و هنر رهویی و هدایت دیگران، مجهز به شنید (ساعتی، 1382).

در سازمان‌هایی که مدیران آنها سبک رهویی مناسبی را انتخاب نمی‌نمایند و نگرش متینی نسبت به عوامل و مواد مؤثر در بهره‌وری ندارند، به‌طور معقول میان کارکنان و مدیریت آن سازمان اختلاف و گریه مدیران در بر می‌گیرد، و در نتیجه می‌توان از سازمان کسی را شنیده و نامطوع می‌شود و همین مسئله بیش باعث می‌شود که تعداد سازمانی و رضایت شغلی و میزان کارایی و ازیمتی افراد کاهش یابد کند.

بنابراین باز مدیران سازمان‌ها با مدیریت صحیح، ارزیابی‌های مکرر از عملکرد کارکنان خود به علت آزادی، اموزش‌های متنوع، طراحی محیط بازکردن، انتخاب آنان براساس شایستگی سالاری باشند و مشاغل را در سازمان از آغازی چند جنبه‌ای به‌طور کامل و معقول باشند. در این حوزه توجه می‌کند که افراد سازمان به‌طور مداوم با یکدیگر بهره‌وری دانستند. در سازمان‌هایی که مدیران وجود نداشتند، انتی‌پاسی به‌طور صحیح در سازمان صورت گرفته، نتایج به‌طور صحیح در سازمان مورد توجه مدیریت قرار گرفته. این اعتقاد وجود داشته باشد که کارکنان خلاق شویق گردند. لازم به ذکر است، که افراد به‌طور صحیح شود و پایدار ارگونومی در طراحی دستگاه‌ها رعایت شود و مدیران با نقش غیرعصبی در سازمان آگاهی داشته باشند و سلامت سازمان‌ها در سازمان حاکم باشد. در سازمان‌هایی که این مدیران نگرش مثبت نسبت به کارکنان و سازمان دارند، که این نگرش مثبت در مدیران باعث به کارگیری سبک رهویی صحیح، افزایش رضایتمندی شغلی و تعهد سازمانی در کارکنان و افزایش بهره‌وری فردی، شغلی، سازمانی و ملی خواهد شد.

مجموع

اصف‌زاده، سعید. رفع‌پذیری محتوای و محدود‌سنجش شیرینی (1384) «آزمایش‌های مداری» مدیریتی مدیران پژوهشی دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور به‌منظور تعیین اهداف آزموزشی، مجله علمی پزشکی گیلان، دپارتمان 13، شماره 49.

اسدی، حسن (1380) «رابطه فرهنگ سازمانی با بهره‌وری مدیران سازمان تربیت‌بندی جمهوری اسلامی ایران»، مجله حرفه، شماره 7.

Downloaded from journals.khu.ac.ir at 15:35 IRST on Sunday December 6th 2019
رابطه بین تغییر به عوامل انسانی مؤثر در بهره‌وری و سبک رهبری

امین بیضختی، علی‌اکبر (۱۳۸۱)، «بهره‌وری نیروی انسانی در سازمان (عوامل مؤثر و بازاراندیше)»، مجله دانشکده علوم انسانی، شماره ۱.

پروکوپیو، جوزف. مدیریت بهره‌وری. ترجمه احمدزاده ابراهیمی مهر. (۱۳۸۰)، انتشارات مؤسسه کار و تأمین اجتماعی، تهران. سامانی، مهر. (۱۳۸۵)، دانشگاه شیراز نسبت به عوامل مؤثر بر بهره‌وری، مجله دانش مدیریت، شماره ۴۸.

روان‌شناسی صنعتی و سازمانی. تهران، مؤسسه نشر و پرپاپ. چاپ دوم.

ساعتی، محمود. (۱۳۸۲)، «بررسی عوامل و موانع انسانی بهره‌وری در دیدگاه مدیران سازمانی مشمول قانون تأمین اجتماعی: تصمیمات مطالعات مدیریت، شماره‌های ۳۷ و ۳۸. غنی، سعید و حسین شکرکن. (۱۳۷۴)، دانشگاه نیروی انسانی مدیران با خصوصیت شغلی و ارزش‌گذاری عوامل مدیر دوره‌های تحصیلی پرسنال. و هم‌خوانی شماره، شماره ۲۴.

پاتی‌نامه کارشناسی ارشد نویسنده ترجمه دانشگاه شیراز. چاپ دوم، اکبر. (۱۳۸۵)، دانشگاه اصفهان، مجله دانشکده علوم اداری و اقتصادی دانشگاه اصفهان، شماره ۳۶.


Wiliams, John Weldon. (1990). *"Relationship of supervisory leadership style to job satisfaction and productivity of counselors in a state rehabilitation Agence”*, Dissertation Abstracts, EDD, University of Georgia.