



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

زمان چاپ: ۱۴۰۱/۱۱/۱۰

شماره مجوز مجله: ۸۰۴۰۰

بررسی تاثیر منابع سازمانی بر درگیری شغلی کارکنان شهرداری لاهیجان از طریق نقش جو سازمانی

شاهین جهانگیر بلورچیان

کارشناسی ارشد جغرافیا و برنامه ریزی شهری-گیلان-ایران

چکیده

هدف بررسی تاثیر منابع سازمانی بر درگیری شغلی کارکنان شهرداری لاهیجان از طریق نقش جو سازمانی است. روش توصیفی-تحلیلی و روش گردآوری اطلاعات کتابخانه ای است، ابتدا با جستجو در پایگاه ها و سایت های اینترنتی و بانک های اطلاعاتی و استنادی مانند پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات ایران، SID، مگ ایران می باشد در بین منابع مختلف با توجه به موضوع انتخابی و تحقیقات انجام شده است. در این تحقیق از روش کتابخانه ای استفاده شده، نوع داده ها و نحوه اجراء هم به روش کتابخانه ای است. روش در تحقیقاتی که ماهیت کتابخانه ای دارند تقریبا تمام تلاش محقق در کتابخانه ها صورت می پذیرد. حتی در تالیفات و تصنیفات نیز از این روش استفاده می شود. گام اول در مهارت تحقیق کتابخانه ای آشنایی با نحوه استفاده از کتابخانه است برای اینکار محقق باید از روش های کتابداری نحوه استفاده از برگه دان و ثبت مشخصات کتاب، نحوه جستجوی کتاب در کتابخانه و رایانه و ... اطلاع حاصل نماید. اسناد عمده در مطالعات کتابخانه ای عبارتند از: کتاب؛ مقاله ها و مجله ها؛ سایت ها، دیسک های رایانه؛ اسناد اصل؛ اسناد دولتی؛ نشریه های رسمی دولتی-اسناد شخصی و خصوصی؛ مطبوعات؛ آمار نامه ها. ابزار گردآوری اطلاعات از طریق فیش برداری از منابع بود. بدین صورت که بعد از مآخذشناسی و گردآوری منابع مطالب موردنیاز استخراج و در فیش ثبت شد. روش تجربه و تحلیل و بررسی اطلاعات به صورت توصیفی-تحلیلی می باشد.

واژگان کلیدی: منابع سازمانی، درگیری شغلی، کارکنان شهرداری لاهیجان، جو سازمانی



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

-مقدمه

شرایط کاملاً متحول و حاکم بر سازمان ها، افزایش رقابت و لزوم اثربخشی آن ها در چنین شرایطی، نیاز آن ها را به نسل ارزشمندی از کارکنان، بیش از پیش آشکار نموده است، نسلی که از آن ها به عنوان سربازان سازمانی یاد می شود (هاشمی، ۱۳۹۵). این کارکنان بی تردید، وجه ممیز سازمان های اثربخش از غیر اثربخش هستند چرا که سازمان را موطن خود می دانند و برای تحقق اهداف آن، بی هیچ چشم داشتی افزون بر نقش رسمی خود عمل نموده و از هیچ تلاشی دریغ نمی کنند. امروزه از تلاش های فراتر از حد انتظار، داوطلبانه، سودمند و مفید تحت عنوان رفتارهای افزون بر نقش یا جو سازمانی یاد می کنند. اکثر مدیران نیز خواهان کارکنانی هستند که بیش از وظایف شرح شغل خود فعالیت می کنند. آن ها به دنبال کارکنانی هستند که به فراسوی انتظارات می روند به میل و خواست خود به رفتارهایی دست می زنند که جزو منابع سازمانی شان نیست و به طور کلی جو مطلوب سازمانی دارند (آبادی زاده، ۱۳۹۵). همواره در اکثر سازمان های جهان مدیران و رهبران سازمانی در پی ارتقاء و بهبود منابع سازمانی خویش می منابع سازمانی، ترکیب گسترده ای هم از دریافتی های غیرملموس، همچون افزایش دانش سازمانی و هم دریافتی های عینی و ملموس، همچون نتایج اقتصادی و مالی است. مدل های گوناگونی تلاش کرده اند منابع سازمانی را معرفی و ارزیابی کنند. بررسی این الگوها نشان از آن دارد که اولاً تغییرات منابع سازمانی باید اندازه گیری و سنجش شود. ثانیاً تغییرات منابع سازمانی باید در تمامی سطوح سازمان مورد توجه باشد و اهداف فردی، گروهی در سازمان باید در راستای اهداف شرکت قرار گیرد (محمدی، ۱۳۹۶). در همین راستا، امروزه سازمان های خدماتی با یک محیط پیچیده و رقابتی نسبت به گذشته مواجه اند مدیریت همکاری چند جانبه در منابع شلی کارکنان یک وظیفه بسیار دشوار است. امروزه با توجه به اهمیت منابع انسانی در حفظ و بقای سازمان ها، راهبردهای نوین و کارآمدی برای دستیابی به اهداف سازمانی و افزایش بهره وری انسانی، مورد استفاده مدیران سطوح بالای سازمانی قرار می گیرد (وان و همکاران^۱، ۲۰۱۴). یکی از این راهبردها یا راهکارها ایجاد درگیری شغلی کارکنان به منظور ایجاد جوی مناسب در جهت هدایت رفتار منابع انسانی در سازمان است.

توسعه منابع انسانی با تغییر در مهارت ها، دانش ها، نگرش و رفتار کارکنان به عنوان مهمترین عنصر سازمانی تشخیص داده شده است، به طوریکه در سطح جهان توجه خاصی به این مقوله مبذول گشته و سازمان های موفق متوجه شده اند که چنانچه در زمینه منابع سازمانی و شغلی پیشرفت کنند و نظام های پرسنلی و آموزشی خود را توسعه بخشند، کارایی، اثربخشی و بهره وری سازمانی در زمینه درگیری شغلی کارکنان، جو سازمانی، کارگروهی و ارزیابی های مربوطه نتایج خوبی به دست خواهد داد (قربانی، ۱۳۹۵). از سوی دیگر، توانایی درک، پیش بینی و بهبود رفتار کارکنان از جنبه های اصلی کار یک مدیر محسوب میشود برای مدیران شناسایی عوامل مؤثر بر بینش کارمندان نسبت به شغل خود، چالش ها، انگیزه، استخدام و حفظ کارکنان متعهد مهم میباشد (مارش و همکاران^۲، ۲۰۱۴). همچنین به منظور رقابت موفقیت آمیز در محیط جذب نیروهای متخصص لازم است که سازمان ها از راهبردهای اساسی در جهت افزایش درگیری شغلی و تعهد سازمانی کارکنان بهره گیری نمایند. در این رابطه مقوله درگیری شغلی و نتایج برآوردی آن امروزه مورد توجه خاص بوده و پایه مطالعات در زمینه رفتارهای سازمانی و مدیریت منابع

¹ Wan et al

² Marsh



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

انسانی می باشد. از سوی دیگر، مطالعات نشان داده اند جو سازمانی یکی از عناصر اصلی دستیابی به رویکرد مطلوب کاری در کارکنان سازمان به همراه عناصر فرهنگی و روابط آن ها الگویی را خلق می کند که سازمانی را از سایر سازمان ها متمایز می سازد (زو و کوپر^۳، ۲۰۱۱). از طرفی، برای بقا و رقابت موثر و تامین خدمات اساسی باید موضوعات اساسی چالش ها و فرصت هایی که سازمان ها در آینده روبرو می شوند، پیش بینی کنند و این حقیقتی برای مدیریت به ویژه در حوزه منابع سازمانی و شغلی در آینده می باشد. شول و صداقت (۱۳۹۷) به " بررسی تاثیر فعالیت های منابع انسانی بر رفتار شهروندی سازمانی با نقش میانجی درگیری شغلی در دانشگاه علوم پزشکی بوشهر " پرداخته شده است. برای گردآوری اطلاعات سه پرسشنامه فعالیت های منابع انسانی ادوارد لاور و همکاران درگیریشغلی لاداهل وکنجر و رفتار شهروندی سازمانی پادساکف به کار گرفته شد. روایی محتوایی پرسشنامه ها براساس نظر خبرگان، و روایی سازه آن با روش تحلیل عاملی تاییدی بررسی شد. پایایی آنها نیز با محاسبه ضریب آلفای کرونباخ تایید شد. داده های جمع آوری شده با روش مدلسازی معادلات ساختاری با نرم افزار لیزرل تجزیه و تحلیل شد.

نتایج تحقیق نشان داد فعالیت های منابع انسانی بر رفتار شهروندی سازمانی با در نظر گرفتن متغیر میانجی درگیری شغلی در دانشگاه علوم پزشکی بوشهر تاثیر معناداری دارد. شریعت خواه و همکاران (۱۳۹۵) به " بررسی تاثیر جو سازمانی بر دلبستگی شغلی و تعهد سازمانی (مطالعه موردی: اداره کل ثبت اسناد و املاک استان خوزستان) " پرداخته است. نتایج آزمون فرضیات تحقیق نشان داد که جو سازمانی بر دلبستگی شغلی تاثیر مثبت معناداری به جای گذاشته است. تاثیر مثبت جو سازمانی بر تعهد سازمانی مورد تایید قرار گرفت. همچنین دلبستگی شغلی بر تعهد سازمانی تاثیر مثبت معنیداری نشان داد. دلبستگی شغلی نیز در رابطه بین جو سازمانی بر تعهد سازمانی نقش میانجی ایفا نمود. مومن پور (۱۳۹۴) " بررسی نقش جو اخلاقی بر ابعاد درگیری شغلی کارکنان " پرداخته است. روش نمونه گیری، نمونه گیری تصادفی طبقه ای نسبتی بود که بر اساس مرکز و نسبت محاسبه شده از هر یک از طبقات متناسب با حجم جامعه آماری، تعداد نمونه هر یک از مرکز معین شد. ابزار جمع آوری اطلاعات شامل دو پرسشنامه جو اخلاقی در سازمان (ویکتور و کالن، ۱۹۸۸ م.) و پرسشنامه مربوط به درگیری شغلی (شافلی، ۲۰۰۲ م.)، با مقیاس پنج درجه ای لیکرت بود. پرسشنامه های جو اخلاقی و ابعاد درگیری شغلی پایایی بالایی داشتند. طبق یافته های پژوهش حاضر جو اخلاقی رابطه علی مثبت و معنی دار بر ابعاد درگیری شغلی دارد. به عبارتی افراد در سازمان هایی با جو اخلاقی بالا دارای درگیری شغلی بالایی خواهند بود. عیسی خانی (۱۳۹۲) به " بررسی نقش جو اخلاقی بر ابعاد درگیری شغلی کارکنان " پرداخته است. داده های پژوهش با استفاده از پرسش نامه از بین اعضای جامعه آماری گردآوری شده است و مدل مفهومی پژوهش با استفاده از فن تحلیل مسیر و مدل سازی معادلات ساختاری، آزمون شده است. نتایج حاصله نشان می دهد که منابع شغلی و منابع شخصی با تعلق خاطر کاری رابطه مثبت و معنادار داشته و هر دو به طور مثبت بر تعلق خاطر کاری کارکنان تأثیرگذارند؛ اما میزان تأثیر منابع شغلی بیشتر از منابع شخصی است. سایمون و همکاران (۲۰۱۸) به " بررسی ارتباط منابع سازمانی، جو سازمانی و درگیری شغلی کارکنان " پرداخته است این پژوهش از لحاظ هدف در دست تحقیقات کاربردی و از لحاظ نحوه گردآوری اطلاعات جزو پژوهش های توصیفی از نوع همبستگی است. نتایج نشان داد تمام شش منابع سازمانی با شرایط جو سازمانی سازگار بود. بعلاوه این عامل به طور مثبت با منابع شغلی ارتباط داشتند و دو نفر به طور مثبت با مشاغل مرتبط بودند.

³ Zhu & Cooper



همچنان نتایج نشان داد جو سازمانی سازمانی همراه با منابع شغلی و درگیری شغلی کارکنان روابط غیر مستقیم نیز مشاهده شد. باسیم و همکاران (۲۰۱۷) در "بررسی تاثیر منابع انسانی بر جو سازمانی از طریق نقش میانجی رهبری تحول گرا" پرداخته است. این تحقیق براساس هدف، کاربردی و از نظر ماهیت توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری به تعداد ۱۰۰ نفر به شیوه طبقه ای تصادفی انتخاب شدند. نتایج نشان داد که منابع انسانی رهبر بر سبک رهبری او تاثیر می گذارد. علاوه بر این، سبک رهبران به طور مستقیم به کارآیی جو سازمانی ارتباط مستقیمی دارد. دیوید (۲۰۱۵) در تحقیقی به "تجزیه و تحلیل تجربی مدیریت منابع انسانی و سازمانی در آفریقا" پرداخت. داده های پژوهش با استفاده از روش مدل یابی معادلات ساختاری و نرم افزار PLS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. بر مبنای اهداف پژوهشی، مطالعه حاضر شامل ۴ فرضیه می باشد؛ نتایج این تحقیق نشان میدهد مدیریت استراتژیک منابع انسانی در بر گیرنده تمامی فعالیت ها و تصمیمات مدیریتی می باشد که به طور مستقیم در زمینه افراد یا منابع انسانی که در درون سازمان کار می کند موثر است. همچنین اقدامات پراکنده سازمانها در زمینه مدیریت و توسعه منابع انسانی، می تواند به طور منظم در راستای استراتژی های سازمان برنامه ریزی شود. مدیریت منابع انسانی و سازمانی با معنای وسیع خود در دنیای امروزی می کوشد که آموزش و توسعه کارکنان، بهبود سازمانی و مسیر پیشرفت شغلی را در هم آمیزد تا افراد، گروه ها و سازمان ها به شیوه ای اثر بخش رشد کنند. کلینتون (۲۰۱۵) در تحقیقی به بررسی "رهبری مدیریت منابع انسانی بر پایه ۴ اصل: شایستگی کسب و کار، درگیری شغلی، تخصص و جو سازمانی" پرداخته شد. روش تحقیق از نظر هدف کاربردی و به لحاظ ماهیت و روش توصیفی از نوع همبستگی از شاخه میدانی می باشد. جامعه آماری این پژوهش $N=250$ را کلیه کارکنان حوزه ستادی، تشکیل می دهد که با استفاده از جدول مورگان تعداد $N=148$ نفر به روش نمونه گیری تصادفی سیستماتیک (منظم) به عنوان نمونه انتخاب شدند. نتایج نشان داد که توانایی رهبر منابع انسانی در صورتی که یکی از این اصول ض در سازمان ضعیف باشد تا حد زیادی دچار اختلال میشود. همچنین نتایج حاکی از آن است که رهبری منابع انسانی می تواند با غلبه بر چالش هایی مانند شکاف استعداد، تغییر حقوق و مزای، تجدید نیروی کار و کاهش بودجه می تواند به اجرای استراتژی و بهبود جو سازمانی خوش بین باشند.

در پژوهش دیگری، سان و همکاران (۲۰۱۲) به "بررسی رابطه جو سازمانی و درگیری شغلی در کارکنان چند سازمان در چین" پرداختند. در این تحقیق از لحاظ هدف کاربردی و از نظر نوع تحقیق، همبستگی می باشد. حجم نمونه توسط جدول مورگان تعیین گردید که شامل ۱۸۸ نفر از کارکنان چند سازمان خدماتی در چین می باشند. روش نمونه گیری تصادفی ساده می باشد. ابزار اصلی مورد استفاده در این تحقیق، پرسشنامه است. نتایج نشان داد که توانمندسازی ساختاری، رابطه بین درگیری شغلی و جو سازمانی را تعدیل کرده و توانمندسازی روان شناختی، نقش تعدیلگر کامل را در رابطه رهبری تحول آفرین و جو سازمانی ایفا کرده است. همچنین آنها دریافته اند که جو سازمانی بر رابطه درگیری شغلی و خلاقیت و نوآوری نیز تأثیر گذاشته است.

منابع سازمانی

تعریف مفهومی: منابع سازمانی به تجربیات کارمندان بالادست اشاره می کنند. (آلبرشت، ۲۰۱۲). منابع تامین و پشتیبانی که می تواند توسط افراد و گروهها مورد استفاده قرار گیرد تا به آنها کمک کند. این منابع در اینجا به صورت فیزیکی تعریف می شوند



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

که جنبه‌های روانی - سطح محیط سازمانی، در آن نقش ندارند به طور مستقیم یا غیر مستقیم بر جو سازمانی، منابع شغل و درگیری شغل تاثیر می‌گذارند. (سایمون، ۲۰۱۸).

جو سازمانی

تعریف مفهومی: ویژگی‌های درونی که یک سازمان را از سازمان دیگر متمایز ساخته و روی رفتار افراد آن تأثیر می‌گذارد جو سازمانی نامیده می‌شود. این جو سازمانی به وسیله ادراکات کارکنان و توصیف‌های آنان از ویژگی‌های درونی سازمان سنجیده می‌شود (رهبر، ۱۳۹۵).

منابع شغلی

تعریف مفهومی: منابع شغلی شفافیت تعیین کننده اصلی تعامل است، که توانایی کارکنان در تعیین اهداف خود به روشنی بیان میکند. (سایمون، ۲۰۱۸)

درگیری شغلی

تعریف مفهومی: درگیری شغلی افراد با استعداد، یک رابطه احساسی و هوشی است که کارمند با شغل، سازمان، مدیر و همکارانش دارد و بر روی تلاش‌های مضاعف او در کارش تأثیرگذار است (هاشمی، ۱۳۹۵).

ساختار سازمانی

ناحیه پایین در سمت چپ، ناحیه ساختار سازمانی است. مولفه‌ها در این ناحیه، ساختار، فرآیندها و مهارت‌های اداری هستند (سلیویا و همکاران، ۲۰۱۴).

✓ ساختار اداری متشکل است از ساختار اختیارات^۴، مسئولیت‌ها و قوانین در سازمان ساختار سازمانی بالاخص به تعداد سطوح مدیریت (به طور مثال ساختار اداری)، میزان تمرکز تصمیم‌گیری و موقعیت جغرافیایی شرکت می‌پردازد، چارت سازمانی و شرح خدمات مشاغل، مشخص کننده این ساختار هستند.

✓ فرآیندهای کسب و کار فعالیت‌هایی هستند که کسب و کار را پیش می‌برند. این فرآیندها میزان روندهای کاری^۵ که می‌توانند با استفاده از فناوری اطلاعات، مکانیزه و ترکیب شوند را مشخص می‌کنند. اصلاحات در فرآیندهای جدیدی برای پشتیبانی از استراتژی فناوری اطلاعات طراحی شوند.

⁴ . Authority Structure

⁵ . Work flow



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر



ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

✓ مهارت های کسب و کار بر روی مدیریت منابع انسانی سازمان تمرکز دارد. مخصوصا این مولفه به آموزش ها و تجربیات کارمندان، ایجاد فرهنگ جمعی سازمانی، فرصت های برون سپاری، معیارهای رقابتی، نرمال ها و مقدارها، حقوق و پاداش و برآورد و ارزیابی نیروی انسانی در راستای دستیابی به اهداف سازمان توجه دارد (وان وهمکاران، ۲۰۱۴).

استراتژی فناوری اطلاعات

ناحیه بالا در سمت راست، استراتژی فناوری اطلاعات، مکمل استراتژی کسب و کار است که شامل دامنه فناوری، مزیت های سیستمی^۶ و راهبری فناوری اطلاعات است:

✓ دامنه فناوری مانند دامنه کسب و کار بر فناوری و کاربردهای کلیدی از آن تمرکز دارد که در امور کسب و کار مهم تر بوده و یا بایستی به کار گرفته شوند. تمرکز این المان بر اینکه چه فناوری اطلاعاتی خاصی برای دستیابی به عوامل حیاتی موفقیت نیاز است و همچنین در رقابت از چه چیزی استفاده می شود است.

✓ مزیت های سیستمی شامل اطلاعاتی در مورد مشتریان و خریداران شرکت (پایگاه های داده محصول / مشتری)، قابلیت دسترسی، قابلیت اعتماد و دیگر شاخص های مهم و نقاط قوت فناوری اطلاعات است.

✓ راهبری فناوری اطلاعات در بسیاری از موارد مشابه راهبری امور کسب و کار است. خصوصا، بر تصمیم به ساخت یا خرید، اولویت دهی برنامه های کاربردی و امکان رابطه ها و مشارکت با منابع خارجی در زمینه فناوری تمرکز دارد (شیخی وهمکاران، ۱۳۹۵).

زیر ساخت های فناوری اطلاعات

چهارمین و آخرین ناحیه، زیر ساخت های فناوری اطلاعات است. مولفه های این قسمت شامل ساختار فناوری اطلاعات، فرآیندها و مهارت هاست:

✓ ساختار فناوری اطلاعات متشکل از سخت افزار، نرم افزار، اطلاعات، برنامه های کاربردی و برنامه های زیر ساختی ارتباطی است که سازمان در دستیابی به استراتژی های تجاری و فناوری اطلاعات استفاده می کند.

✓ فرآیندها بر توسعه شیوه های کاری فناوری اطلاعات خاص و بر چگونگی پیشروی آن ها تمرکز دارد. این فرآیندها شامل توسعه کاربردی، مدیریت سیستم ها^۷ و چگونگی نگاهداری آن ها هستند.

^۶ . Systemic Competencies

^۷ . System Management



✓ مهارت های فناوری اطلاعات، تجربه، صلاحیت و ارزش های کارمندان فناوری اطلاعات را بیان می کند. این مولفه شامل فرهنگ فناوری اطلاعات و معیارهای وابسته به آن، حقوق های کارمندی و فرآیند آموزشی و استخدامی است (هاشمی وهمکاران، ۱۳۹۵).

ارتباطات

باوجود آن که هریک از چهارناحیه به تنهایی مهم است ولی آن ها فقط هنگامی که به عنوان یک کل منسجم^۸ به کاربرده شوند، ارزش پیدا می کنند برای دست یابی به این انجام، ارتباطات متنوعی به کار برده شده. اولین ارتباط، یک ارتباط عمودی از جهت استراتژیکی است. این مورد بر نیاز به تصمیم گیری های امور کسب و کار تمرکز دارد که موفقیت سازمان را در بازار مشخص کرده و همچنین بر زیر ساخت ها، فرآیندها و مهارت هایی متمرکز است که اولویت ها و ضرورت های سیستم داخل سازمانی، برای دستیابی به موفقیت مطلوب در بازار را مشخص می کنند. استفاده از استراتژی برای مشخص کردن زیر ساخت ها معمولا به این ارتباط عمودی واگذار می شود. دومین ارتباط اصلی، ارتباط افقی متناظری است که به آن یکپارچگی کارکردی^۹ گفته می شود (هندرسون، ونکاترامن، ۱۹۹۹: ۹۵۷).

این ارتباط، اصل تناسب استراتژیکی را در ناحیه های کارکردی کسب و کار و فناوری اطلاعات حفظ می کند. استراتژی فناوری اطلاعات باید هنگامی که استراتژی کسب و کار تغییر می کند، تغییر یابد و به همین صورت زیر ساخت ها و فرآیندها باید با تغییرات کسب و کار یا فناوری اطلاعات همگام شوند (دعایی وهمکاران، ۱۳۹۰).

دیدگاه های مدل همسویی استراتژیک^{۱۰}

با توجه به اهمیت تناسب استراتژیکی و یکپارچگی کاربردی، استفاده از مدل همسویی با در نظر گرفتن از مقابل ناحیه ها (با تمرکز بر سه ناحیه از چهار ناحیه در هر زمان)، به تناسب استراتژیکی و یکپارچگی اجازه می دهد که بطور همزمان اعمال می شود.

اهداف سازمانی

اولین نکته مهم و حیاتی در فرایند برنامه ریزی، تعیین هدف یا اهداف است. اهداف، عنصر اصلی برنامه ریزی بوده و برنامه ها برای دستیابی به آن طراحی و سپس اجرا می شوند. تمام کارها و وظایف مدیران سازمان، اعم از برنامه ریزی، تصمیم گیری، سازماندهی و کنترل، به منظور دستیابی به این اهداف است. پس، اهداف، مبنای برنامه ریزی و هسته اصلی تمام وظایف و کارهای مدیران

⁸. Cohesive Work

⁹. Functional Integration

¹⁰. Strategic Alignment Perspective



هستند. همچنین اهداف سازمانی به فعالیت ها، تلاش ها و حرکت سازمان جهت داده و آن ها را در مسیر معین و مشخصی رهنمون می شوند. برخی از صاحب نظران و نویسندگان مدیریت، اهداف و نقش آن ها را در سازمان این گونه تبیین می کنند. اهداف دقیقاً مشخص می کنند که سازمان به کجا می خواهد برود و چه چیزی را باید به دست آورد. همچنین اهداف به مدیران این امکان را می دهند تا برنامه هایی را طراحی کنند که به رسالت سازمان را به واقعیت تبدیل کنند (رهبر، ۱۳۹۵). در واقع باید گفت که هدف سازمان، نوعی وضعیت مطلوب و مورد نظر است که سازمان قصد دستیابی به آن ها را دارد. در این زمینه نقش اصلی مدیریت ارشد سازمان، تعیین اهداف عالی و استراتژی های سازمان و ایجاد شرایط و محیطی مناسب برای اجرای این استراتژی ها در جهت رسیدن به اهداف می باشد. به منظور سنجش اثر بخشی سازمان، باید هدف های مورد نظر سازمان شناسایی، سپس عملکرد آن سنجیده و ارزیابی شود؛ زیرا اثر بخشی سازمان عبارت است از درجه یا میزانی که سازمان به هدف های مورد نظر خود نزدیک می شود. بنابراین، همه سازمان ها باید در مرحله ای از زمان تعیین کنند که تا چه اندازه در جهت رسیدن به اهدافشان عمل کرده و تا چه میزان به موفقیت دست یافته اند. از روش های شناخته شده در تعیین اهداف سازمانی که از دهه ۱۹۵۰ میلادی تاکنون از آن استفاده شده، مدیریت بر مبنای هدف است که پیتر دراگر آن را طراحی کرده است.

این روش مدیریت بر اساس فلسفه مشارکت کارکنان استوار است. مشارکت کارکنان باعث تقویت ارتباط میان مدیران و کارکنان شده و در نتیجه انگیزه شغلی آنان را افزایش خواهد داد. بنابراین، مدیریت بر مبنای هدف، به تشخیص بسیار خوب و روشن و برقراری ارتباط بین مدیران و کارکنان نیاز دارد (رهبر، ۱۳۹۵).

رهبران سازمانی

مفهوم رهبری در ادبیات فارسی از قدمت تاریخی برخوردار است و در واقع ظهور رهبری به شروع زندگی اجتماعی انسان ها بر می گردد. به طوری که می توان گفت هر سازمان بدون رهبری در واقع، صرفاً مجموعه ای پراکنده از مردم و دستگاه هاست و اگر تنها یک عامل وجود داشته باشد که وجه افتراق بین سازمانهای موفق و ناموفق را معلوم نماید بدون شک آن عامل رهبری پویا و مؤثر است (احسانی و همکاران ۱۳۹۲، ۱۴). شاید علت جذابیت گسترده رهبری این باشد که رهبری، فرآیند بسیار اسرار آمیزی است که در زندگی همه افراد وجود دارد. در اکثر موارد، دانشمندان علوم رفتاری کوشیده اند تا بدانند براساس چه ویژگی ها، توانایی ها، رفتارها، منابع قدرت یا با تکیه بر چه جنبه هایی از موقعیت، توان رهبر در تأثیر بر پیروان و تحقق اهداف گروهی را می توان تعیین کرد (ارجنلیلیا^{۱۱}، ۲۰۰۷). این رهبران، خوش بینی، جاذبه، هوش و سایر توانایی های شخصی خود را به کار می گیرند تا آرمان های دیگران را ارتقاء داده و افراد و سازمان را به بالاترین سطح عملکرد ارتقاء بخشند. رهبران تحول گرا در زمان بحران و تغییر، چشم اندازی را جهت ایجاد ایده ها و امکانات جدید ترسیم نموده و اغلب جهات راهبردی جدید را خلق می نمایند (میر کمالی و همکاران ۱۳۹۰، ۵). برنز رهبری تحول گرا را فرآیندی می داند که رهبران و زیر دستان بالاترین سطوح اخلاق و وجدان و انگیزش را در یکدیگر شکل می دهند. رهبران تحول گرا کسانی هستند که پیروان خود را الهام می بخشند، می توانند به آنها روحیه دهند و در مسیری هدایتشان کنند که منافع سازمان تامین شود. از آنجا که رهبران تحول گرا دید روشنی نسبت به آینده دارند، آنها به

¹¹ Ergenelia



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

دنبال ایجاد تغییرات و پیشبرد سازمان در جهتی هستند که تصورات خود را تحقق بخشند. برنز مشخص کرد که رهبران تحول گرا صاحب بینش هستند و دیگران را برای انجام کارهای استثنایی به چالش و تلاش وا می دارند.

بر اساس این نظریه رهبری، یک رهبر نیازمند استفاده از بازیگران داخلی جهت انجام وظایف لازم برای سازمان است تا به اهداف مطلوب دست یابد. در این راستا، هدف رهبر تحول گرا آن است که اطمینان یابد مسیر رسیدن به هدف، به وضوح از سوی بازیگران داخلی درک شده است و نیز با برطرف کردن موانع بالقوه درون سیستم، بازیگران را در رسیدن به اهداف از پیش تعیین شده ترغیب می نمایند. این رهبران می توانند با استفاده از انگیزه الهام بخش، پیروان را به تولید ایده های جدید برای رسیدن به چشم انداز سازمان ترغیب کنند. سبک رهبری تحول گرا برنز تحت عناوین مختلف بوسیله بسیاری از پژوهشگران مورد بررسی و مطالعه قرار گرفته است که از جمله آنها می توان به باس (۱۹۸۵)، بینس (۱۹۸۵)، کانرت و لوئیز (۱۹۸۷)، ساشکین (۱۹۸۸)، شامیر و هاوس (۱۹۹۳)، هاوس (۱۹۹۷)، اشاره کرد. این تحقیقات ویژگی های رهبران تحول گرا را چنین بیان می کنند: خونگرم و همدل، مهارت بیان خوب، هوش، توجه به همکاران و نیازمند قدرت. این رهبران قادرند پیروان را برانگیزانند، توانی الهام بخش دارند، تعهد پیروان را کسب می کنند و می توانند باورها، نگرش ها و اهداف افراد و هنجار های سازمان را تغییر دهند. رهبران تحول گرا این احساس را در زیر دستان ایجاد می کنند که به آنان به عنوان انسان نگر بسته می شود و به افراد کمک می کنند که مسائل را به روش جدید ببینند (کوماری و همکاران، ۲۰۱۴). رهبری تحول گرا اساس و شالوده ای برای تغییرات بلند مدت سازمانی است که دسترسی به اهداف بالاتری را برای نظام سازمانی میسر می سازد. رهبران تحول گرا، اثر بخشی را به کارایی ترجیح می دهند و سعی می کنند با توجه به روحیات خود و کارکنان از منابع انسانی بهره مند شوند. مطالعات درباره رهبری تحول گرا در بیش از هزار شرکت در کشور آمریکا و بیش از ۱۲ کشور دنیا انجام شده است و مطالعات متنوعی درباره ارتباط رهبری تحول گرا با عملکرد سازمانی، رفتار کارکنان، بازدهی و... صورت پذیرفته است. در همه این تحقیقات ارتباط مثبت رهبری تحول گرا با نتایج فردی و سازمانی از قبیل عملکرد، رضایت، تعهد، فرهنگ سازمانی و... مورد تاثیر قرار گرفته است بر اساس نظریه باس و آوولیو، رهبران تحول گرا توجه زیادی به رشد و موفقیت پیروان خود به صورت فردی دارند. ملاحظات فردی ممکن است شامل تامین کردن نوع حمایت، تشویق، تمرین و تجربیات تکاملی برای پیروان باشد.

گارسیا و مورالز (۲۰۰۸) تاثیر رهبری تحول گرا را بر روی نوآوری و عملکرد سازمان بررسی کردند که بستگی به سطح یادگیری سازمانی در شرکت صنعتی دارد. یافته ها نشان می دهد که رابطه ای مثبت بین رهبری تحول گرا و نوآوری سازمانی، بین رهبری تحول گرا و عملکرد سازمانی و بین نوآوری سازمانی و عملکرد سازمانی وجود دارد (نیشی و همکاران، ۲۰۰۸). رهبری تحول گرا یکی از پارادیم های رهبری در روانشناسی سازمانی است که مورد تحقیق گسترده ای قرار گرفته است. رهبری تحول گرا، رضایت زیر دستان و اعتماد آنان به رهبری و به علاوه تعهد عاطفی آنان را افزایش می دهد. رهبرانی که رفتارهای تحول گرا را از خودشان نشان می دهند مجموعه ای از نتایج مثبت را در سازمان ایجاد می کنند رهبران تحول گرا نیازها و انگیزه های پیروان را بالا برده و باعث تغییر برجسته در افراد، گروه ها و سازمان ها می شوند. از نظر برنز رهبری تحول گرا از سوی هرکس با هر موفقیت در سازمان قابل پیاده شدن است (زولین و همکاران، ۲۰۱۱).



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر



ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

جمع بندی و نتیجه گیری

پیشنهاد می شود که متغیرهای دیگری به موضوع تحقیق اضافه شود. به عنوان مثال (هوش سازمانی ، نگرش مدیران ، چابکی سازمانی و...) که آیا متغیرهای دیگر می تواند درگیری شغلی تحت تأثیر قرار دهد.

- توجه به محدودیت مربوط به ماهیت پرسشنامه، انجام مصاحبه عمیق با مدیران و کارشناسان در زمینه موضوع مورد بررسی و دریافت حس و تجربه درونی آنها درباره ابعاد مختلف متغیرهای تحقیق پیشنهاد می شود.
- پیشنهاد می شود این نوع پژوهش در سایر حوزه های شهرداری انجام شود تا بتوان به نتیجه گیری های قابل قبولی در جهت اخذ تصمیمات کلان، دست یافت.
- پیشنهاد می شود که سایر پژوهشگران به منظور شناسایی و رتبه بندی عوامل مؤثر بر درگیری شغلی اقدام به تحقیق وسیع تری نمایند.
- انجام این تحقیق به روش تحلیل اکتشافی- کیفی و آزمون کردن کمی آنها با استفاده از روش فازی می باشد. پیشنهاد می شود این تحقیق در فواصل زمانی یک سال در همین سازمان تکرار شود.
- به سایر پژوهشگران پیشنهاد میشود با انجام تحقیقاتی در دیگر سازمان ها و جامعه های آماری دیگر و سطوح تحصیلی متفاوت با مقایسه نتایج آنها با یکدیگر، بر توان تعمیم پذیری نتایج این پژوهش بیفزایند.

منابع

۱. استیری، مهناز (۱۳۹۶) تاثیر اقدامات انگیزش زای سیستم های کاری با عملکرد بالا بر عملکرد سازمانی با میانجی گری متغیر رضایت شغلی ، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران، دانشکده مدیریت
۲. اسمعیلی زاده ، زیبا (۱۳۹۶) بررسی رابطه انعطاف پذیری منابع انسانی با اثر بخشی و جو سازمانی مدارس متوسطه دوره دوم ناحیه (۲) شهر بندرعباس، فصلنامه تحقیقات جدید در علوم انسانی، دوره: ۴، شماره: ۳
۳. پژمان ، منصور (۱۳۹۷) تاملی بر اهمیت و ضرورت مدیریت استراتژیک منابع انسانی در سازمان ها ، ششمین کنفرانس ملی توسعه
۴. دعایی، رایبانه، رضایی راد، مصطفی، خانی، داوود (۱۳۹۰) راری و تایین مدر تأثیرگذاری وظایف مدیریت منابع انسانی بر بازارگرایی عملکرد سازمانی، پژوهشهای مدیریت عمومی، سال چهارم، شماره چهاردهم، صص ۱۰۶ - ۸۵
۵. رهبر، حدیث (۱۳۹۵) رابطه هوش هیجانی و مدیریت دانش با جو سازمانی در کارکنان شرکت تهیه و تولید خاک نسوز، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

۶. رفیعی، محمود (۱۳۹۱) بهبود عملکرد سازمان از طریق هماهنگی استراتژیک بین استراتژی‌های منابع انسانی، تصمیم‌گیری اخلاقی و فرهنگ سازمانی، نشریه فرهنگ سازمانی، دوره ۱۰، شماره ۲۵، تابستان ۱۳۹۱، صفحه ۵-۳۲
۷. زبرجد، فاطمه (۱۳۹۶) بررسی تاثیر سیستم های کاری با عملکرد بالا (HPWS) بر عملکرد سازمان با نقش میانجی انعطاف پذیری منابع انسانی، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران، دانشکده مدیریت
۸. شول، عباس، صداقت، امین (۱۳۹۷) تاثیر فعالیت های منابع انسانی بر رفتار شهروندی سازمانی با نقش میانجی درگیری شغلی در دانشگاه علوم پزشکی بوشهر، پنجمین کنفرانس ملی پژوهشهای کاربردی در مدیریت و حسابداری
۹. شریعت خواه، غلام رضا، عباسی، ایمان (۱۳۹۵) بررسی تاثیر جو سازمانی بر دلبستگی شغلی و تعهد سازمانی (مطالعه موردی: اداره کل ثبت اسناد و املاک استان خوزستان) چهارمین کنفرانس بین المللی اقتصاد، مدیریت، حسابداری با رویکرد ارزش آفرینی
۱۰. شیخی، امین، مجتبابی، موسی (۱۳۹۵) بررسی تاثیر مدیریت منابع انسانی با نقش میانجی سرمایه فکری بر نوآوری سازمانی و مدیریت دانش مطالعه موردی شرکت فولاد خوزستان، اولین کنفرانس ملی اقتصاد، مدیریت و حسابداری
۱۱. شکرزاده، صادق، صباغیان، زهرا، پرداختچی، محمدحسن، ابوالقاسمی، محمود (۱۳۹۱) تأثیر استراتژی آموزش و توسعه منابع انسانی و فرهنگ سازمانی دانش آفرین، فصلنامه علوم مدیریت ایران، سال هفتم، شماره ۲۵، بهار ۱۳۹۱
۱۲. صحت، سعید؛ ایزد پناه، بهروز؛ عقیل، پاجی، قربانی (۱۳۹۸) بررسی اثر انعطاف پذیری منابع انسانی بر اثربخشی سازمانی با نقش میانجی رفتار شهروندی سازمانی در شرکت بیمه ایران، مدیریت بهره وری، سال دوازدهم شماره چهل و هشت
۱۳. قربانی، مرتضی (۱۳۹۵) بررسی رابطه بین جو سازمانی و عملکرد منابع انسانی سازمان ثبت اسناد و ملاک در استان تهران، پایان نامه غیر دولتی - دانشگاه آزاد اسلامی - دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی - دانشکده مدیریت و حسابداری. ۱۳۹۵. کارشناسی ارشد
۱۴. کاویانی، حسن، فتح‌آبادی، حسین، منوچهری، کمال (۱۳۹۷) بررسی تاثیر انعطاف پذیری منابع انسانی بر دوستوانی سازمانی در یگان های نظامی، مطالعات منابع انسانی، دوره ۸، شماره ۲۹
۱۵. لایقی، لیلا (۱۳۹۶) بررسی تاثیر مدیریت منابع انسانی استراتژیک بر نوآوری و مدیریت دانش، فصلنامه پژوهش های جدید در مدیریت و حسابداری، دوره: ۳، شماره: ۲۳.
۱۶. میرکلایی، سیدمحمد مهدی (۱۳۹۵)، بررسی تاثیر اقدامات مدیریت منابع انسانی بر قابلیت یادگیری سازمانی (مورد مطالعه: صنعت آسانسور و پله برقی)، پایان نامه کارشناسی ارشد، مدیریت MBA - مدیریت توسعه سازمان و منابع انسانی