

ضرورت و اهمیت مدیریت منابع انسانی و نیروی انسانی بر کارآیی سازمان

غلامرضا خسروی

کارشناسی ارشد؛ مدیریت بازرگانی؛ گرایش بازرگانی؛ دانشگاه آزاد تهران شمال

چکیده

واحد منابع انسانی در هر مجموعه به منزله خط مقدم افزایش بهره‌وری سازمانی است. مدیران باتجربه این نکته را می‌دانند که در زمان برنامه ریزی استراتژیک منابع انسانی، کارمندان نیز باید در تصمیم‌گیری‌های سازمانی مشارکت لازم را داشته باشند. این مشارکت‌ها مبتنی بر ارزیابی کارکنان فعلی و پیش‌بینی‌های لازم برای استخدام نیروی کار آینده، مطابق تقاضای کسب و کار، خواهد بود. هدف از انجام این مطالعه بررسی شیوه‌های مدیریت و رهبری منابع انسانی بر میزان اثربخشی و کارآیی سازمان و منابع انسانی می‌باشد. رهبری را توانایی نفوذ بر دیگران تعریف کرده اندودر حوزه رفتار سازمانی آنرا عامل مهمی در افزایش عملکرد و تولید یک سازمان میدانند. کیفیت مدیریت، بیش از هر عامل دیگری در شکست یا موفقیت یک سازمان عاملی تعیین کننده است. عاملی که در تمامی سازمانها عم از کوچک و بزرگ و متوسط و حتی یک کشور مصداقی بین دارد. فی المثل بدون رهبری قاطع «جرج واشنگتن» ممکن نبود آن مبارزه آزادیبخش به پیروزی برسد و بالاخره، اگر مدیریت صحیح «آبراهام لینکن» نبود، به احتمال قوی ایالات متحده کنونی نیز، وجود خارجی نمی داشت. مدیریت در مؤسسات بازرگانی و نیز در صنعت از اهمیتی مشابه برخوردار است و مردان قدرتمندی همچون «هنری فورد» «آندرو کارنگی» بودند که سرنوشت شرکتهای عظیم خود را مستقیماً رقم زدند. چنانچه تقریباً هر روز شاهدیم، روزنامه ها منعکس کننده دعاوی ومسائل حاد مالی شرکتهایی هستند که در هر یک از آنها تصمیمات تنها یک فرد م میتواند وضعیت هزاران کارمند و کارگر و تعداد بسیاری از صاحبان سهام را تحت تأثیرمستقیم قرار دهد. بدیهی است که مدیریت موثر در نهادها و سازمانهای کوچک به همان اندازه نهادها و سازمانهای بزرگ از اهمیت بالایی برخوردار است حتی برای خانواده ای که تمام هستی اعضا خود را در راه اندازی یک رستوران، یک مغازه، یک کارگاه کوچک بکار گرفته است، کارآیی مدیر آن نهاد، غالباً درموفقیتیا شکست آنحائز اهمیت در درجه اولی است.

واژه‌های کلیدی: مدیریت، رهبری منابع انسانی، اثربخشی و کارآیی سازمان

مقدمه

متخصصان حوزه منابع انسانی وظیفه دارند هزینه‌هایی که در شرکت مربوط به جابجایی، اخراج، استخدام کارمندان جایگزین و... است را کاهش دهند. بنابراین یکی از دلایل اهمیت منابع انسانی در سازمان، کاهش هزینه‌های جانبی سازمان است. به بیانی دیگر، حضور متخصصان منابع انسانی برای یک سازمان بسیار ضروری است؛ چراکه آن‌ها مهارت‌های لازم برای مذاکره در مورد ارائه مزایا به کارمندان با توجه به بودجه سازمان و شرایط اقتصادی آن را دارند. همچنین چنین افرادی اطلاعات کافی راجع به مزایای قانونی کارمندان دارند که این مسئله در جذب و حفظ نیروی انسانی بسیار مهم است.

یکی دیگر از وظایف فعالان متخصصین منابع انسانی، به حداقل رساندن اتهامات سازمان در ارتباط با روش‌های اشتغال ناعادلانه است. به بیانی دیگر، این افراد به شناسایی، تحقیق و حل مشکلات مربوط به مسائل از کنترل خارج شده و مسائلی که ممکن است سازمان را در امور حقوقی درگیر کند، می‌پردازند. بدین صورت وجود واحد منابع انسانی در یک سازمان باعث به حداقل رسیدن مشکلات حقوقی می‌شود.

مدیریت و روشهای اعمال مدیریت، گذشته ای دیرینه دارند، مدیریت ظاهراً باید از خانواده شروع شده و سپس به ایل، قبیله، طایفه و دست آخر به جامعه و نهایتاً در تشکلات حکومتی راه یافته است. مدیریت سازمانهای گسترده پیچیده کنونی نیزرفته رفته مستلزم بکار داشت تکنیکها و فنون جدید شده اند که باید بوسیله مدیران و یا متخصصات هر یک از رشته های مدیریت ابداع و اعمال شوند. مدیریت در کلیه سازمانها بمعنی اخص کلمه از کوچک و بزرگ، دولتی و خصوصی و تعاونی عمومیت دارد و بواسطه همین اهمیت است که مقدار متنابهی از نیروی انسانی و منابع غیر انسانی، در سطوح جهانی و ملی، برای حل مسائل و مشکلات مدیریتی تجهیز و بسیج شده اند. این مدیریت است که بالنسبه دیگر علوم و فنون - در قرن بیستم - مقام و موقعی برجسته یافته و شیوه ها و تکنیکهای مدیریت، بخصوص، آهنگ رشد سریعتری داشته اند. مدیریت در واقع تخصص جدید است که بیشتر باید به آن پرداخته شود در مدیریت غالباً این بحث شنیده می شود که مشکل اداره امور سازمانها این است که مدیران احیاناً با کمبودهایی در زمینه هایی چون منابع مالی، نیروی انسانی مجرب، مواد اولیه مناسب، تسهیلات مورد نیاز و.. مواجه اند. و مدیر خوب کسی است که بتواند منابع محدود را بمنظور رفع احتیاجات، معمولاً نامحدود سازمانی آن هم بخوبی مطلوب بکار گیرد، درحالی که این حد از انتظار از مدیران ما نمی رود و آنچه باید مطمح نظر باشد این است که یک مدیر تنها بتواند از امکانات موجود بنحوی صحیح و مطلوب در رسیدن به اهداف مشخص سازمانی توفیق یابد. کیفیت مدیریت بیش از هر عامل دیگر، در شکست یا موفقیت یک سازمان عاملی تعیین کننده است، عاملی که در تمامی سازمانها اعم از کوچک و بزرگ و متوسط و حتی یک کشور مصداقی بین است. مدیریت و مؤسسات بازرگانی و نیز در صنعت از اهمیتی مشابه برخوردار است. مدیریت از موضوعاتی است که در طول هزارات سال همواره مورد توجه و بحث برانگیز بوده است. وجود سازمانهای مناسب در هر جامعه ای که بتواند با کارآمدی و اثر بخش از عهده وظایف خود برآیند از مهمترین وسایل دستیابی به پیشرفت و ترقی است به طور کلی این توافق بعمل آمده که سازمانهایی به کار آمدی و اثر بخشی نائل می شوند که علاوه بر دیگر شرایط ضروری، مدیران آنها در سه زمینه فنی، مفهومی و انسانی به کسب مهارتهای لازم توفیق یابند. مهارت انسانی در تمامی سطوح مدیریت از اهمیت خارجی برخوردار است و این مهارت است که بیش از دو مهارت دیگر کارآمدی سازمان را تضمین می کند. هدف اصلی مدیریت استفاده از معیارهای علمی بجای قوانین سرانگشتی، تعیین زمان و روش صحیح برای هر کار و انتخاب و آموزش کارگران در سازمانی مناسب بود. شاید هیچ زمینه ای از فعالیتهای انسانی مهمتر از مدیریت نباشد، زیرا کار مدیر آن است که محیط خارجی و داخلی سازمان را آنچنان آماده و نگهداری کند که افراد در آن محیط بتوانند کارگروهی انجام دهند،

بدیهی است مدیریت یک پدیده نو و تازه نیست و تاریخ آن به صدر تاریخ اجتماعی، یعنی زمانی که بشر از زندگی انفرادی به زندگی اجتماعی قدم گذاشت مرتبط می گردد.

تدوین و بیان مسئله (بررسی مسأله)

سرپرست (مدیر) به عنوان یکی از ارکان اصلی هر سازمان محسوب می شود و کسی است که در رأس سازمان قرار دارد. سبک رهبری که سرپرست اتخاذ میکند باعث دستیابی به اهداف مورد نظر و یا دوری از آن اهداف شود. سئوالی که در اینجا مطرح می شود این است که یک رهبر یا مدیر چه شیوه ای باید داشته باشد تا بتواند بخوبی از عهده مسائل ومشکلات سازمانی بر آید و باعث افزایش بهره وری و تولید آن سازمان شود.

اهمیت و ضرورت انجام تحقیق

اهمیت نیروی انسانی در سازمان را به هیچ عنوان نباید نادیده گرفت. این افراد با توجه به تخصص، تجربه و شایستگی هایی که دارند، به ارتقاء کارایی و بهبود عملکرد سازمان کمک می کنند. بدون شک نیروی انسانی به عنوان مهم ترین عامل رشد یک سازمان شناخته می شود.

یکی دیگر از وظایف واحد منابع انسانی در هر مجموعه ای، آموزش و توسعه منابع انسانی است. آموزش به کارمندان سبب افزایش بهره وری و قوی تر شدن آن ها در حوزه کاریشان خواهد شد. بدین ترتیب زمینه لازم برای رشد کارمندان و آماده شدن آن ها برای تبدیل به رهبرانی مشتاق، برای نقش های نظارتی و مدیریتی، فراهم می شود. علاوه بر موارد ذکر شده، از دیگر دلایل اهمیت منابع انسانی در سازمان عبارتست از:

- افزایش رضایت کارکنان
- استخدام و مصاحبه سازمانی به صورت اصولی
- حفظ یک پارچگی و سازگاری ساختار سازمان

هر واحدی از اجتماع هر چند کوچک نیاز مدیری است که بتواند آن را جهت داده و در مسیر تکامل سوق دهد. در سازمانها نیز مدیریت از ارکان اساسی به شمار می رود که مهمترین نقش رادر پیشبرد آنها به سوی هدفهای مورد نظر ایفا می کند، با آگاهی از این که بهره وری بالا و در حد بهینه بودن سازمانها در یک کشور، در نهایت به توسعه و رشد آن ملت کمک می کند و وجود مدیران مجرب و دانا در مکانهای مناسب می تواند به این امر جامه عمل بپوشاند. لذا داشتن روشی شایسته و اثربخش از رهبری و اعمال آن توسط مدیران نه تنها خالی از فایده نیست، بلکه بسیار سودمند نیز هست. که به نوبه خود می تواند رشد و توسعه سازمان را تضمین کند و بالطبع در آبادانی و شکوفایی کشور موثر باشد.

مدیریت منابع انسانی چه ضرورتی برای یک سازمان دارد؟

امروزه برخی از افراد با شنیدن نام واحد منابع انسانی یاد استخدام و تعدیل نیرو می افتند، در حالی که این امور تنها گوشه ای از عملکرد این واحد است. لازم به ذکر است که این تفکر، رنگ و بوی سنتی دارد؛ چرا که امروزه چندین مورد از امور حیاتی سازمانها بر عهده این واحد است و این موضوع دلیل روشنی از ضرورت منابع انسانی می باشد. مدیریت منابع انسانی و سایر

کارمندان فعال در این حوزه، اقدامات مربوط به استراتژی، تصویر برند و تمامی فعالیت‌های کارمندان مجموعه را زیر نظر دارند. در ادامه به چند مورد از دلایل اهمیت و ضرورت منابع انسانی در سازمان اشاره می‌کنیم. کنترل بودجه و تاثیر در درآمد سازمان از آنجایی که مدیریت منابع انسانی با ابعاد گوناگون از تجربیات کارمندان سروکار دارد، تاثیرات زیادی بر طیف درآمدی کسب و کار و نرخ بازگشت سرمایه (ROI) دارد که چند مورد از این اثرات به شرح زیر است:

بهره‌وری کارکنان

اهداف

یکی از مهمترین اهداف این تحقیق بررسی نظریه مسیر - هدف رهبری است. این نظریه از جدیدترین دیدگاه‌های رهبری است. از آنجایی که این نظریه متغیرهای زیادی را در عملکرد شغلی و خشنودی زیردستان مؤثر می‌داند، از اهمیت خاصی برخوردار می‌باشد. به این ترتیب که با استفاده از شیوه‌های رهبری مناسبی که در اختیار ما قرار می‌دهد و آموزش دادن مدیران، آنها بتوانند مطابق با ویژگیهای زیردستان و عوامل محیطی در شرکت مورد نظر رهبری کنند و رضایت، تعهد و عملکرد زیر دستان را بهبود بخشند. همچنین در صورت مفید بودن، نتایج آنرا به سازمانهای دیگر نیز انتقال داده و به صورت کاربردی از این شیوه‌ها در مدیریت سازمانها استفاده کرد.

فرضیه

(۱) سبک رهبری آمرانه مدیران با عملکرد شغلی زیر دستانی که جایگاه مهار بیرونی دارند رابطه مثبت دارد.

تعاریف واژه‌ها و اصطلاحات تحقیق

سبک رهبری آمرانه: عبارت است از رفتار رهبری که فعالیتهای گروه زیر دستان حوزه مدیریتی ونوع رابطه اش با آنها را سازمان می‌دهد و مشخص می‌سازد. به این ترتیب رهبر نقش عضوگروه را مطابق نظر خود تعیین میکند، وظایفی را به افراد محول می‌نماید و از پیش برای کارها برنامه ریزی می‌کند. در این سبک رهبر جهت نیل به اهداف سازمانی تلاشهای عملی را انجام می‌دهد. (شکرشکن و تختی ۱۳۷۳).

جایگاه مهار بیرونی: افرادی که معتقدند آنچه که برایشان روی می‌دهد ناشی از بحث و اقبال است و خودشان کنترلی بر این رویدادها ندارند (شکرشکن و برومند نسب ۱۳۷۳).

تعهد سازمانی: اعتقاد راسخ به هدفهای سازمان و ارزشهای آن، تلاش بیشتری برای تحقق این اهداف و تمایل قوی برای ادامه عضویت و باقی ماندن در سازمان (شکرشکن و تدریس حسنی ۱۳۷۲)

خشنودی شغلی: عبارتست از نگرش مثبت نسبت به شغل خویش به نحوی که شخص با علاقه و روحیه بالا به شغل خود بپردازد (کورمن ۱۹۷۷).

جایگاه مهار درونی: افرادی که دارای جایگاه مهار درونی هستند اعتقاد دارند آنچه که برایشان رخ می‌دهد ناشی از رفتار خود آنان است و بر این رویدادها کنترل دارند (شکرشکن و برومند نسبت ۱۳۷۳).

علت اهمیت نیروی انسانی در سازمان چیست؟

نیروی انسانی به دلیل بالا بردن کارایی و بهبود عملکرد سازمان، دارای اهمیت بسیاری است. یک شرکت یا سازمان با داشتن نیروی انسانی متخصص و با تجربه می‌تواند به بهبود عملکرد خود بپردازد. کارکنان با توجه به تخصص و تجربه خود می‌توانند راه حل‌های خلاقانه را برای حل مشکلات ارائه دهند و به بهبود فرایندهای کاری کمک کنند. همچنین رشد و توسعه سازمان با داشتن نیروی انسانی متخصص ممکن خواهد بود. کارکنان با استفاده از تخصص و تجربه خود، می‌توانند به طراحی و اجرای هرچه بهتر استراتژیک‌ها کمک کنند. لازم به ذکر است که سازمان‌ها با جذب نیروی انسانی متخصص و با تجربه، می‌توانند مسیر موفقیت را در مدت زمان کوتاه‌تر طی کنند. به طور کلی حضور نیروی انسانی به عنوان یک منبع ارزشمند برای سازمان مورد توجه قرار می‌گیرد. سازمان می‌بایست به جذب و نگهداری نیروی انسانی خود توجهی ویژه نماید. اهمیت نیروی انسانی در سازمان بسیار بالا است.

اهمیت نیروی انسانی در سازمان؛ آموزش صحیح کارکنان

اهمیت نیروی انسانی در سازمان بسیار قابل توجه است. نیروی انسانی متخصص می‌بایست به آموزش صحیح کارکنان بپردازد. توجه کنید که آموزش نیروی انسانی می‌تواند تاثیر بسیار مثبتی بر عملکرد سازمان داشته باشد. با ارائه آموزش مناسب، کارکنان می‌توانند مهارت‌های خود را بهبود داده و به رشد سازمان کمک قابل توجهی کنند. همچنین بهره‌گیری از آموزش مناسب باعث می‌شود که کارکنان به صورت تخصصی وظایف خود را انجام دهند. بسیاری از سازمان‌ها تلاش می‌کنند بلافاصله بعد از جذب نیروی مناسب، دوره‌های آموزشی مناسبی را برای او در نظر بگیرند. بعد از اتمام دوره آموزشی و اخذ گواهینامه معتبر، امکان فعالیت نیروی کار در سازمان فراهم خواهد بود. علاوه بر این آموزش صحیح نیروی انسانی می‌تواند باعث افزایش انگیزه کارکنان نیز شود. با انجام آموزش صحیح، کارکنان می‌توانند بهترین روش‌های انجام کار را بیاموزند و با اعتماد بنفس بیشتر وظایف خود را انجام دهند. همچنین آموزش صحیح کارکنان موجب ایجاد حس موفقیت و رضایت شخصی در نیروی انسانی خواهد شد. در واقع تنها با دریافت آموزش صحیح، انگیزه کارکنان برای بهبود عملکرد سازمان و ارائه خدمات بهتر، افزایش می‌یابد. به همین دلیل است که سازمان‌های موفق بودجه‌ی مناسبی را برای آموزش کارمندان در نظر می‌گیرند و دانش آنها را هر ساله به روز رسانی می‌کنند.

پیشینه تحقیق

تحقیقات در زمینه سبک رهبری آمرانه

ریز و هوس مطالعه ای در زمینه سبک رهبری آمرانه مدیران بر اساس نظریه مسیر - هدف انجام دادند. این پژوهش در یک کارخانه سازنده صنایع سنگین اجرا شد و نمونه آن ۱۹۹ نفر کارمند بود که به صورت تصادفی انتخاب شده بودند. متغیرهای مورد مطالعه در این تحقیق سبک رهبری آمرانه مدیران، خشنودی شغلی و ابهام نقش زیردستان بود. برای سنجش سبک آمرانه مدیر از پرسشنامه توصیف رفتار رهبری (LBDQ) استفاده شده بود. که پایانی آن ۰/۶۵ به دست آمده است. خشنودی شغلی نیز بوسیله شاخص توصیف شغلی سنجیده شد. و ابهام نقش نیز از طریق پرسشنامه ای که در یک مقیاس ۷ درجه ای از کاملاً درست غلط درجه بندی شده بود مورد اندازه گیری قرار گرفت. نتایج نشان داد که اولاً بین سبک رهبری آمرانه مدیران با

خشنودی شغلی زیر دستان رابطه مثبت وجود دارد. ثانیاً زمانی که نقش زیر دستان مبهم است (ابهام نقش) بین سبک آمرانه مدیران و خشنودی زیر دستان رابطه منفی وجود دارد. ثالثاً در صورتی که مدیر بتواند از طرق رهبری آمرانه، ابهام نقش راکاهش دهد، این سبک رابطه مثبتی با خشنودی شغلی زیر دستان نشان خواهد داد. لوتانتز، باک و تیلور با فرض اینکه رابطه بین نوع رهبری مدیر و تعهد سازمانی زیردستان متأثر از متغیرهای میانجی است، دست به انجام تحقیقی زدند. نتیجه نشان داد که بین سبک رهبری آمرانه مدیران با تعهد سازمانی زیر دستانی که جایگاه مهار بیرونی دارند رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد.

تعریف رهبری

به طور کلی می توان گفت رهبری عبارتست از توانایی در اعمال نفوذ یا اثر گذاردن بر یک گروه، در جهت تأمین هدفها.

شیوه های رهبری

نظریه پردازان دیدگاهها و شیوه های مختلفی ارائه داده اند که بسیار از آنها با هم متفاوت و حتی متناقض هستند. ما در اینجا چهار شیوه رهبری را مورد بررسی قرار می دهیم.

الف) شیوه صفات

در کتاب مردم در سازمانها تألیف میچل (۱۹۷۸) در ارتباط با شیوه صفات در رهبری چنین آمده است. کار آغازین در زمینه کارآیی رهبری در یکسو گیری متداول سهیم بوده است. بیشتر رفتار به شخصیت زیر بنایی بازیگر اسناد میشود. اگر مشاهده هایی از رهبری ویژه بعمل می آمد علل رفتار او را صفات شخصیتی از قبیل پرخاشگری، برونگرایی یا شوق و ذوق یا خصوصیات شخصی، از قبیل سن و تجربه می دانستند. موقعیت یا محیط اهمیتی نداشت، بلکه ویژگیهای پایدار شخصی رهبری از اهمیت برخوردار بودند، نتایج بدست آمده حاکی از این است که در اغلب موارد این امکان وجود داشت که صفت معینی در یک موقعیت با عملکرد مثبت و در موقعیتی دیگر عملکرد منفی داشته باشد.

ب) شیوه های رفتاری

مورد و گریفتن (۱۹۸۹) در کتاب رفتار سازمانی در مورد شیوه های رفتاری بیان می کنند که این رویکرد رفتاری شناسایی رفتارهایی بود که با رهبری اثربخش همراه هستند. محققان تصور می کردند که رفتارهای رهبران اثربخش به نوعی با رفتارهای رهبران غیراثربخش، یا بر اثر بخشی کمتر تفاوت دارند. و در ضمن رفتارهای مدیران اثربخش در همه موقعیتهای یکسان است دو نوع رفتار برای رهبرشناسایی شد که عبارت بودند از: رفتار شغل مدار و رفتار کارکن مدار.

در رفتار رهبر شغل مدار، رهبر توجه بیشتری به کار زیردستان دارد و روشهای کار را تشریح می کند و به طور عمده توجه به عملکرد دارد. در رفتار رهبر کارکن مدار، رهبر علاقمند است یک گروه کاری متحد بوجود آورد و اطمینان حاصل کند که کارکنان به شکلی اساسی از کار خود رضایت دارند، فرض بر آن بود که این دو سبک رهبری بر روی دو سپر یک طیف قرار دارند. بنابراین چنین تصور می شد که یک رهبر یا مدیر می تواند کارکن مدار باشد یا شغل مدار و در آن واحد نمی تواند هر دو

رفتار را داشته باشد. رهبری که توجه زیاد به تولید دارد، وظیفه مدار است و تأکیدش بر بدست آوردن نتیجه با انجام مأموریت می باشد. رهبری کارکن مدار نشان دهنده توجه رهبر به اشخاص است.

ج) شیوه کنشی

میچل شیوه کنشی را چنین بیان می کند:

یک شیوه تجزیه و تحلیل موقعیتهای این است که به اموری نظر افکند که باید در یک گروه انجام بگیرد. پژوهشگران مختلف به سنخ شناساییهای متفاوتی رسیده اند. متغیرهایی از قبیل تعریف اهداف، نگهداری جهت هدف، حفظ ساختار گروهی، تسهیل تعامل، تسهیل عملکرد گروهی و حفظ روحیه مکرراً بر شمرده شده اند.

انواع کنشها

۱) کنشهایی که بیشتر با رویه و طرز عمل سروکار دارند. ۲) کنشهایی که بیشتر ماهیتی واقعی دارند ۳) کنشهاییکه بیشتر جنبه نگهداری دارند.

تحلیل انواع کنشها

این تحلیل پیشنهاد میکند که سه دسته ویژگی خیلی مهم برای رهبری عبارتند از: مردم تا چه اندازه با یکدیگر کنار می آیند (نگهداری)، وظیفه تا چه اندازه مشخص شده و به آن ساخت داده شده است (رویه ای) و گروه تا چه اندازه قادر است درجهت انجام وظیفه حرکت کنید (واقعی). مع هذا این نکته هم نسبتاً بدیهی است که یافتن رهبرانی که بتوانند از عهده انجام همه این کنشها برآیند دشوار است.

کنشهای نگهداری مستلزم بی طرفی و مهارت لازم برای مناسبات میان افرادند. کنشهای رویه ای مستلزم بی طرفی با یک گرایش وظیفه ای هستند و مساعدتهای واقعی مستلزم طرفداری و یک گرایش وظیفه ای هستند.

د) شیوه های اقتضایی

مسئله پیش بینی رهبری موفقیت آمیز بسیار پیچیده تر از این است که برای حل آن تعداد انگشت شماری از ویژگیهای شخصی یا رفتاری برتر را تفکیک کرد و بر شمرد. رابطه بین شیوه یا سبک رهبری و موفقیت رهبر مؤید این است که هر شیوه یک سبک رهبری مناسب وضع و موقعیت خاصی است. اگر وضع به صورت دیگری درآید، باید شیوه دیگری از رهبری را در پیش گرفت. رهبری کارآمد منوط به این است که فرد شایسته در زمان مقتضی در مکان مناسب قرار بگیرد.

نظریه مسیر - هدف

این نظریه ابتدا توسط ایوانز (۱۹۷۰) پایه ریزی شد و صورتبندی نهایی آن توسط هوسن (۱۹۷۱) و دسلر (۱۹۷۴) و هوس و میچل (۱۹۷۴) به طوری که در برگرنده متغیرهای موقعیتی نیز بود، تدوین شد مدل پیشنهادی هوس عبارتند از: رهبر باید آنچنان شیوه رهبری را انتخاب کند که بیش از شیوه های دیگر مناسب یک موقعیت خاص باشد. پایه و اساس تئوری مزبور بر این قرار گرفته است که وظیفه رهبر این است که پیروان و زیر دستان خود را برای پیروان، روشن و مشخص می نمایند، مسیر

هدفها را به آنها نشان می دهند و آنان را یاری می دهند تا در راه رسیدن به هدفهای مورد نظر هر نوع سد یا مانعی را از میان بردارند (رابینز ۱۹۹۱).

هرکل (۱۹۹۰) در ارتباط با نظریه مسیر - هدف بیان میکند که مداخله متغیرها در نظریه مسیر - هدف چگونگی رفتار رهبری را در تحت تأثیر قرار دادن خشنودیوتلاش زیر دستان تعیین میکند.

انواع رفتار رهبری

اول - رهبری هدایت گرا: نوع رهبری است که رفتارش توجه به وضعیت، رفاه و احتیاجات زیر دستان را نشان می دهد و تلاش میکند تا کار را خوشایند تر سازد و دوستانه نمایش دهد.

دوم - رهبری حمایت گرا: نوعی از رهبری است که رفتارش توجه به وضعیت، رفاه و احتیاجات زیر دستان را نشان می دهد و تلاش میکند تا کار را خوشایند تر سازد. و دوستانه تر نمایش دهد.

سوم - رهبری مشارکتی: نوعی رهبری است که به مشارکت با زیردستان می پردازد، به پیشنهادهای آنها علاقه نشان داده و در تصمیم گیریها به آن اهمیت می دهد.

چهارم - رهبری عملگر: نوعی از رهبری است که تلاش میکند تا با طرح هدفهای رقابت آمیز در تحکیم و به بود کارآیی زیر دستان اقدام نماید و معیارهای بالایی برای کارآیی آنها به دست آورد.

این نظریه دو پیشنهاد را مطرح می سازد، اول اینکه، رفتار رهبری رضایتبخش باشد به طوری که رضایت در آینده بنگرد، دوم اینکه رفتار رهبری محرک باشد، به طوری که نیازهای زیر دست را به تناسب کارآیی او ارضا کند و با ارائه آموزش خصوصی، راهنمایی و حمایت، محیط کار را مطبوع کند و تکامل بخشد.

به طور کلی تئوری مسیر - هدف، سعی در بیان اثر بخشی رفتاری که رهبر از خود نشان می دهد بر روی انگیزش، رضایتمندی و کارآیی زیردستان است و رفتارهای مناسب رهبر، از طرف عوامل اقتضایی زیر تحت تأثیر قرار خواهند گرفت. ویژگیهای شخصی زیردستان - تأثیر زمان و محیط بر روی زیردستان - ماهیت کار (امیرکبیر ۱۳۷۴).

شیوه جمع آوری اطلاعات

تحقیقات انجام شده درباره موضوع مورد پژوهش صرفاً غیرمستقیم بوده و از طریق مراجع کتابها و پایان نامه ها صورت گرفته است.

نتیجه گیری

همان طور که قبلاً گفته شد، هدف از تحقیق حاضر بررسی نظریه های مسیر هدف - رهبری در سازمان می باشد. در این نظریه یکی از عوامل مهم در بازده و تولید هر سازمان را شیوه مدیریت و رهبری آن سازمان می دانند، رهبری دارای شیوه های متفاوتی است و هر کدام از این شیوه ها باید با توجه به نوع شخصیت زیردستان و عوامل محیطی شغل توسط مدیر با سرپرست اعمال شود تا خشنودی، تعهد سازمانی و عملکرد شغلی زیر دستان افزایش پیدا کند. صاحب نظران این تئوری از ویژگیهای شخصی زیر دستان و ویژگیهای محیط کار با عنوان عوامل اقتضایی یاد می کنند.

سبک رهبر آمرانه

در واقع این شیوه رهبری در اکثر مواقع رابطه معنی داری با عملکرد شغلی و تعهد سازمانی زیر دستان نشان نداده است. اگرچه با عملکرد شغلی زیر دستانی که دارای جایگاه مهار بیرونی هستند رابطه مثبت و معنی دار دارد. یافته های تحقیق با نتایج تحقیقات اولیه (هوس ۱۹۷۰)، (هوس و ریزو ۱۹۷۰) در رابطه با سبک رهبری آمرانه با عملکرد شغلی زیر دستان و بانتایج تحقیقات برمیر وبرکز (۱۹۷۹) درمورد عدم وجود رابطه بین سبک رهبری آمرانه مدیران و تعهد سازمانی زیر دستان، هماهنگ می باشد.

اگرچه تحقیقات ایوانز (۱۹۷۴) و تحقیقات بعدی توسط لوتانز (۱۹۷۸) رابطه معنی داری را بین سبک رهبری آمرانه مدیران و تعهد سازمانی زیر دستان که دارای جایگاه مهار بیرونی هستند، مورد تأیید قرار داد ولی در تحقیق حاضر هیچگونه رابطه معنی داری بین سبک آمرانه مدیران با تعهد سازمانی زیر دستان بدست نیامد.

احتمالاً زیردستانی که در شرکت مذکور مشغول به کار هستند، تمایل به مدیریتی از نوع آمرانه ندارند و شاید وجود چنین مدیری که به این شیوه رهبری با زیردستان برخورد کند، نمی تواند به خوبی روی تعهد سازمانی اینگروه از زیردستانوحتی عملکرد آنها تأثیر مثبت داشته باشد. البته افرادی که دارای جایگاه مهار بیرونی هستند، این شیوه رهبری را بیشتر ترجیح می دهند و عملکردشان نسبت به گروهی که دارای جایگاه مهار درونی هستند، بهتر می باشد.

سبک رهبری حمایتی

در این مورد میتوان گفت در اکثر تحقیقاتی که در زمینه سبک حمایتی صورت گرفته، رابطه معنی داری بین این شیوه رهبری با عملکرد شغلی، خشنودی شغلی و تعهد سازمانی به دست آمده است. پژوهشهای دیگری حاکی از این است که اکثر زیردستان در هر شرایطی ترجیح می دهند مدیر و سرپرستی را داشته باشند که به آنها روابط دوستانه، گرم و صمیمی و با محبت داشته باشد و به نیازهای آنها توجه کند. و شاید به همین دلیل باشد که این نوع رهبر در موقعیتهای و شرایط مختلف توانسته اثر بخشی مطلوبی داشته باشد.

منابع:

- ۱- امیری و گودرزی (۱۳۷۰)؛ بررسی تأثیر رهبری اصیل بر خشنودی شغلی کارکنان با تأکید بر نقش میانجی درگیری شغلی
- ۲- استیون پی. رابینز (۱۳۷۴)؛ رفتار سازمانی: مفاهیم، نظریه ها و کاربردها: سازمان.
- ۳- شکرشکن (۱۳۷۰)؛ رابطه بین تعهد سازمانی خشنودی شغلی
- ۴- میچل (۱۳۷۳)؛ مردم در سازمانها
- ۵- فیلدر (۱۳۸۳)؛ افزایش کارایی مدیر
- ۶- فریبا غنی پور گورکی (۱۴۰۱)؛ تأثیر سبک رهبری مدیران بر رضایت شغلی کارکنان

Necessity and Importance of Human Resource Management and Manpower on the Efficiency of the Organization

Gholamreza Khosravi

Masters; Business Management; Marketing Orientation; Azad University of North Tehran

Abstract

The human resources unit in each complex is the front line of increasing organizational productivity. Experienced managers know that during the strategic planning of human resources, employees must also participate in organizational decisions. These contributions will be based on the assessment of current employees and the necessary forecasts for future workforce recruitment, according to business demand. The purpose of this study is to investigate the management and leadership methods of human resources on the effectiveness and efficiency of the organization and human resources. Leadership is defined as the ability to influence others, and in the field of organizational behavior, they consider it an important factor in increasing the performance and production of an organization. The quality of management is a determining factor in the success or failure of an organization more than any other factor. A factor that has an example in all organizations, including small, large and medium, and even a country. In the example, without the decisive leadership of "George Washington", it was not possible to win that liberating struggle, and finally, if it was not for the correct management of "Abraham Lincoln", there is a strong possibility that the current United States would not have existed. Management is equally important in business establishments as well as in industry, and powerful men such as Henry Ford and Andrew Carnegie directly shaped the fate of their great companies. As we see almost every day, newspapers reflect lawsuits and acute financial issues of companies, in each of which the decisions of only one person can directly affect the situation of thousands of employees and many shareholders. It is obvious that effective management in small institutions and organizations is as important as large institutions and organizations, even for a family that has used all of its members in setting up a restaurant, a shop, a small workshop, the efficiency of its manager The institution is often of primary importance in the success of its failure.

Keywords: Management; Human Resources Leadership; Effectiveness and Efficiency of the Organization.
