

بررسی نقش میانجی نگرش شغلی کارکنان در تأثیرگذاری گرایش به تحول سازمانی بر سازگاری شغلی در شهرداری تهران

ماهرخ قاسمی

کارشناسی روابط عمومی، واحد ۱ تهران، دانشگاه جامع علمی- کاربردی، تهران، ایران

چکیده

هدف این پژوهش این است که به بررسی نقش میانجی نگرش شغلی کارکنان در تأثیرگذاری گرایش به تحول سازمانی بر سازگاری شغلی در شهرداری تهران بپردازد. جامعه آماری این تحقیق را کارکنان شهرداری تهران می‌باشد. در این تحقیق برای تعیین حجم نمونه از جدول مورگان استفاده می‌شود که حجم نمونه با استفاده از جدول مورگان به تعداد نمونه ۳۵۷ نفر تعیین می‌شود. پژوهش حاضر از نظر هدف در حیطه تحقیقات کاربردی است و از نظر ماهیت و روش توصیفی-پیمایشی است. ابزار گردآوری اطلاعات این تحقیق پرسشنامه می‌باشد، پایایی پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ بالاتر از ۰/۷ محاسبه شد. برای تعیین روایی این ابزارها از روایی صوری و محتوایی استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون مدل معادلات ساختاری استفاده شده است. نتایج تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد نگرش شغلی کارکنان در تأثیرگذاری گرایش به تحول سازمانی بر سازگاری شغلی در شهرداری تهران نقش میانجی دارد.

واژه‌های کلیدی: نگرش شغلی کارکنان، تحول سازمانی، سازگاری شغلی

مقدمه

باتوجه به تغییر و تحولات گسترده در زمینه های مختلف کسب و کار، نیاز سازمانها به افزایش سطح کیفی محصولات و خدماتشان افزایش یافته است. بنابراین در این راستا سازمان ها نیازمند توسعه توانمندی های سازمانی در جهت ارائه محصولات و خدمات با کیفیت بالا هستند. کارکنان به عنوان مشتریان داخلی سازمان نقش اساسی را برعهده دارند. بنابراین جذب توسعه، انگیزش و ارتقای کمی و کیفی تواناییها ارزش آفرینی، بهبود مستمر ارائه خدمات به آنها و بالابردن سطح کیفیت کار به عنوان یک محصول و مشارکت آنها در انجام فرایندها به کمک مدیریت، سازمان را در جهت ارائه سطح بالای کیفیت خدمات رهنمون می سازد در واقع اگر سازمان ها بخواهند حیات مداومی در دنیای رقابتی امروز داشته باشند تنها راه، توجه به نیروی انسانی خود به عنوان سرمایه ی اصلی سازمان و تلاش مداوم برای تامین نیاز های آن ها می باشد. (نصیری، ۱۳۹۲)

تحرك و پویایی نیروی کار، ارزش آفرینی و فعالیت و حضور در عرصه رقابت جهانی از مواردی هستند که شرکت ها و بنگاه های اقتصادی را موظف و ترغیب می نمایند که به نیروی انسانی توجه خاصی داشته باشند، زیرا نقش کارکنان برجسته در سازمان ها، آشکار و با اهمیت است. چنانچه به فرآیند مدیریت منابع انسانی توجه نماییم، خواهیم یافت که نگهداری و بهسازی نیروی انسانی از اهمیت قابل توجهی در مقایسه با دیگر اجزای این فرآیند برخوردار است و اگر نقصانی در این مرحله از فرآیند صورت پذیرد، اتلاف منابع زیادی را به همراه دارد. بنابراین برای درک برداشت کارکنان از عملکردها و فعالیت های شرکت خصوصاً در حوزه منابع انسانی، ضرورت دارد به کارکنان توجه ویژه ای صورت پذیرد (موذن، ۱۳۹۷).

به جرات بتوان گفت بزرگترین مشکل سازمان های امروزی ما، چالش آورترین بحرانی که مدیران ما با آن مواجه هستند، کمی انگیزه و افت مسئولیت پذیری کارکنان می باشد. کارکنان بی انگیزه بهترین برنامه ها، اثر بخش ترین ساختارها و موثرترین منابع را از بین می برند. لذا در این پژوهش سعی بر این است تا به بررسی نقش میانجی نگرش شغلی کارکنان در تأثیرگذاری گرایش به تحول سازمانی بر سازگاری شغلی در شهرداری تهران بپردازیم.

بیان مساله

در دنیای پویای امروزی و شرایط رقابت جهانی منابع انسانی به عنوان یکی از مهمترین دارایی های نامشهود در سازمان به حساب می آید. در واقع اگر سازمان ها بخواهند حیات مداومی داشته باشند تنها راه، توجه به نیروی انسانی خود به عنوان سرمایه ی اصلی سازمان و تلاش مداوم برای تامین نیاز های آن ها می باشد. در نتیجه سازمان ها باید تلاش های شان را متمرکز بر توسعه و تقویت یک فرهنگ سازمانی کنند که برای انگیزش و رضایت کارکنان ارزش قائل شوند (جعفری، ۱۳۹۴). عملکرد یک سازمان، گویای وضعیت بقای آن در محیط است و تأکید مدیریت بر نقش کارکنان در بهبود عملکرد، اهمیت آن را آشکار ساخته که می تواند به شکل سرمایه گذاری های زیربنایی در بخش منابع انسانی و فرهنگ سازمان صورت پذیرد. سرمایه گذاری هایی که از طریق نفوذ در حیطه و قلمرو کار انجام می گیرد، با فراهم آوری چنین شرایطی، می توان انتظار داشت که سازمان عملکرد بالا و مطلوبی داشته باشد، زیرا سازمان ها برای بقا و پیشرفت در دنیای رقابتی ناگزیر هستند که بخش عمده ای از تلاش های خود را به فرایندها و کارکردهایی معطوف نمایند که در موفقیت و بهبود عملکرد آنان نقش اساسی ایفا می نماید (آقاجانی، ۱۳۹۷).

در محیط رقابتی کسب و کار امروز، مهارتها، نگرشها و رفتار کارکنان حائز اهمیت است چرا که درنهایت کارکنان هستند که برای ارائه خدمات با کیفیتی که مورد انتظار مشتری باشد، نقش ایفا میکنند. موفقیت در هر سازمانی بستگی به تخصیص و

بکارگیری مناسب ابزار، تجهیزات، پول، مواد خام و منابع انسانی آن سازمان در برنامه‌های آن دارد و این امر در صورتی امکان پذیر خواهد بود که این سازمان‌ها بتوانند مهارت‌ها، توانایی‌ها و خصوصیات فردی و جمعی کارکنان خود را در راستای اهداف سازمان بکارگیرند. از این رو گفته می‌شود سازمان ترتیب منظم افراد برای دستیابی به اهداف مشخص است. دانشگاه‌ها، انجمن‌های علمی و ادب، نهادهای دولتی، و... سازمان هستند و همه‌ی آنها دارای مشخصه‌های مشترکی از قبیل دارا بودن منابع انسانی می‌باشند (خرازی و همکاران، ۱۳۹۲). با توجه به این‌که شناسایی و تحلیل عوامل مؤثر در سازگاری شغلی و نگرش شغلی کارکنان از ضرورت‌هایی است که می‌تواند در افزایش بهره‌وری سازمانی کمک‌کننده باشد در این تحقیق به بررسی نقش میانجی نگرش شغلی کارکنان در تأثیرگذاری گرایش به تحول سازمانی بر سازگاری شغلی در شهرداری تهران می‌پردازیم.

پیشینه تحقيقات انجام شده:

-موزن (۱۳۹۷) تحقیقی با عنوان تأثیر رهبری تحول آفرین بر رضایت کارکنان و مشتریان (مطالعه موردی: کمیته امداد امام خمینی استان البرز) انجام داده است. پژوهش حاضر با این هدف که رهبری تحول آفرین می‌تواند موجب توانمند شدن سازمان و در نتیجه رضایت کارکنان و ارباب رجوع گردد، صورت گرفته است. با اثبات تمامی فرضیات پژوهش، مشخص شده است که بین متغیرهای مورد بررسی، رضایت کارکنان و رضایت ارباب رجوع بر اساس الگوی رهبری تحول آفرین همبستگی بیشتری با یکدیگر داشته اند. تعامل صمیمانه کارکنان با ارباب رجوع، ارائه خدمات طبق استاندارد، حمایت کارکنان توسط کارفرمایان و اختصاص حقوق و مزایای عادلانه به آنها می‌تواند باعث افزایش میزان این رضایتمندی گردد.

-موسوی حسینی (۱۳۹۴) مقاله ای را با عنوان بررسی رابطه رهبری تحول آفرین و رضایت شغلی در کارکنان شبکه بهداشت و درمان هشتگرد انجام هدف این تحقیق بررسی رابطه تعیین رابطه سبک رهبری تحول آفرین و ابعاد آن با رضایت شغلی کارکنان است. نتایج بررسی فرضیه های پژوهش نشان داد بین مؤلفه ی تأثیر آرمانی، مؤلفه ی ترغیب ذهنی، انگیزش الهام بخش، ملاحظات فردی و سبک رهبری تحول آفرین و رضایت شغلی کارکنان رابطه معناداری وجود داشت و همچنین طبق معادله رگرسیون چندگانه انجام شده در جهت تبیین رضایت شغلی، مشخص شد ویژگی ترغیب ذهنی ملاحظات فردی) انگیزش الهام بخش نفوذ آرمانی به ترتیب سهم بیشتری در مقایسه با سایر متغیرها در پیش بینی رضایت شغلی کارکنان نمونه مورد مطالعه را داشتند.

-شریفی (۱۳۹۲) مقاله ای را با عنوان بررسی رابطه بین رهبری تحول آفرین و عملکرد سازمانی کارکنان: مطالعه موردی شرکت پالایش گاز شهید هاشمی نژاد خانگیران انجام داده است. نتایج حاصل از این تحقیق که از نرم افزارهای اس.پی.اس.اس و لیزرل استخراج شده نشان می‌دهد که اگرچه رهبری تحول آفرین به صورت مستقیم بر عملکرد سازمانی کارکنان این سازمان تأثیر مثبت نداشته، لیکن این رابطه با ایفای نقش میانجی توانمندسازی کارکنان پر رنگ گشته و ضرورت توجه به این متغیر در ارتقای عملکرد سازمان تبیین می‌گردد. به علاوه، فرض اثر میانجیگری تعهد سازمانی بر عملکرد در سازمان مورد مطالعه اثبات نگردیده که این امر به دلیل وجود متغیرهای مداخله گر می‌باشد.

-حراقی (۱۳۹۱) پژوهشی را با عنوان بررسی رابطه سبک رهبری مدیران و عملکرد سازمانی کارکنان انجام داده است. هدف اصلی از این پژوهش، بررسی رابطه بین سبک رهبری مدیران و عملکرد سازمانی کارکنان است. نتایج پژوهش نشان داد که بین سبک های رهبری مدیریت و عملکرد کلی کارکنان سازمان ارتباط مثبت و مستقیم وجود دارد. علاوه بر این، رابطه بین مؤلفه

های عملکرد سازمانی و سبک رهبری مدیران نیز مورد سنجش قرار گرفت و نتایج نشان دادند که بین تمام مولفه های عملکرد سازمانی و سبک رهبری ارتباط وجود دارد. اما ارتباط بین شش مولفه عملکردی با سبک رهبری مثبت و مستقیم و تنها مولفه "اعتبار عملکردی" دارای رابطه منفی با سبک رهبری می باشد. بنابراین پیشنهاد می شود که مدیران سبک رهبری را انتخاب نمایند که منجر به بهبود عملکرد کارکنان، دستیابی به عملکرد بهینه و در نهایت رضایت ذی نفعان گردد.

-کارتونو^۱ (۲۰۱۵) تحقیقی با عنوان بررسی نقش واسطه رضایت شغلی در رابطه بین رهبری تحول آفرین بر رفتار شهروندی سازمانی انجام داده است. این مطالعه به بررسی نقش واسطه رضایت شغلی در رابطه بین رهبری تحول گرا بر رفتار شهروندی سازمانی در بانک های روستایی در سربون مورد بررسی قرار گرفت. در مجموع ۱۲۸ نفر از کارکنان بانک روستایی در حداقل مدت پنج سال بررسی قرار گرفتند. در این تحقیق از روش نمونه گیری با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی متناسب و تکنیک های تحلیلی مورد استفاده قرار گرفت. نتایج مدل معادلات ساختاری (SEM) نقش واسطه رضایت شغلی کارکنان در رابطه بین رفتار رهبری تحول گرا و رفتار شهروندی سازمانی مورد تایید قرار گرفت.

-سیافی^۲ (۲۰۱۵) پژوهشی با عنوان بررسی تاثیر سبک رهبری بر عملکرد کارکنان با متغیرهای میانجی فرهنگ سازمانی و انگیزش کارکنان در اندونزی انجام داده است. هدف این مقاله بررسی تاثیر سبک رهبری بر عملکرد کارکنان با متغیرهای میانجی فرهنگ سازمانی و انگیزش کارکنان می باشد نتایج تحقیق نشان داد سبک رهبری بر عملکرد کارکنان تاثیر دارد و همچنین در این تحقیق تاثیر نقش میانجی فرهنگ سازمانی و انگیزش کارکنان در رابطه بین سبک رهبری بر عملکرد کارکنان مورد تایید قرار گرفت.

-ماهارانی^۳ (۲۰۱۳) تحقیقی با عنوان بررسی نقش میانجی رفتار شهروندی سازمانی (OCB) در تأثیرگذاری بین رهبری تحول گرا و رضایت شغلی بر عملکرد کارکنان انجام داده است. نتایج تحقیق نشان داد رهبری تحول بر روی رفتار شهروندی سازمانی تأثیری ندارد، رفتار شهروندی سازمانی به طور مستقیم بر عملکرد کارکنان تأثیر دارد، رهبری تحول به طور مستقیم عملکرد کارکنان را تحت تأثیر قرار میدهد، رضایت شغلی بر عملکرد کارکنان به طور مستقیم تحت تأثیر دارد و رفتار شهروندی سازمانی در اثرگذاری رهبری تحول گرا بر عملکرد کارکنان نقش میانجی ندارد، رفتار شهروندی سازمانی در اثر رضایت شغلی بر عملکرد کارکنان نقش میانجی دارد.

هدف تحقیق:

بررسی نقش میانجی نگرش شغلی کارکنان در تأثیرگذاری گرایش به تحول سازمانی بر سازگاری شغلی در شهرداری تهران

فرضیه تحقیق:

نگرش شغلی کارکنان در تأثیرگذاری گرایش به تحول سازمانی بر سازگاری شغلی در شهرداری تهران نقش میانجی دارد

¹¹ Kartono

² syafii

³ Maharani

روش تحقیق

در تحقیق موردنظر روش تحقیق چنانچه طبقه‌بندی تحقیقات را برحسب هدف را در نظر قرار دهیم تحقیق حاضر در زمره تحقیقات کاربردی قرار دارد و چنانچه طبقه‌بندی انواع تحقیقات بر اساس ماهیت و روش را مدنظر قرار دهیم تحقیق حاضر از لحاظ ماهیت در زمره تحقیقات توصیفی محسوب می‌گردد. در این تحقیق برای تعیین حجم نمونه از جدول مورگان استفاده می‌شود که حجم نمونه با استفاده از جدول مورگان به تعداد نمونه ۳۷۸ نفر تعیین می‌شود. برای تجزیه و تحلیل داده‌های گردآوری شده از آزمون مدل معادلات ساختاری و نرم افزار PLS استفاده شد.

تجزیه تحلیل داده‌ها و آزمون فرضیه تحقیق :**- بررسی فرضیه تحقیق:**

نگرش شغلی کارکنان در تأثیرگذاری گرایش به تحول سازمانی بر سازگاری شغلی در شهرداری تهران نقش میانجی دارد

- بررسی نقش میانجی نگرش شغلی کارکنان

در این بخش نقش میانجی متغیر نگرش شغلی کارکنان سنجیده می‌شود. برای آزمون تأثیر یک متغیر میانجی، یک آزمون پر کاربرد به نام آزمون سوبل^۴ وجود دارد که برای معناداری تأثیر میانجی یک متغیر در رابطه میان دو متغیر دیگر به کار می‌رود و از فرمول زیر محاسبه می‌شود:

$$Z - value = \frac{a \times b}{\sqrt{(b^2 \times s_a^2) + (a^2 \times s_b^2) + (s_a^2 \times s_b^2)}}$$

که در آن

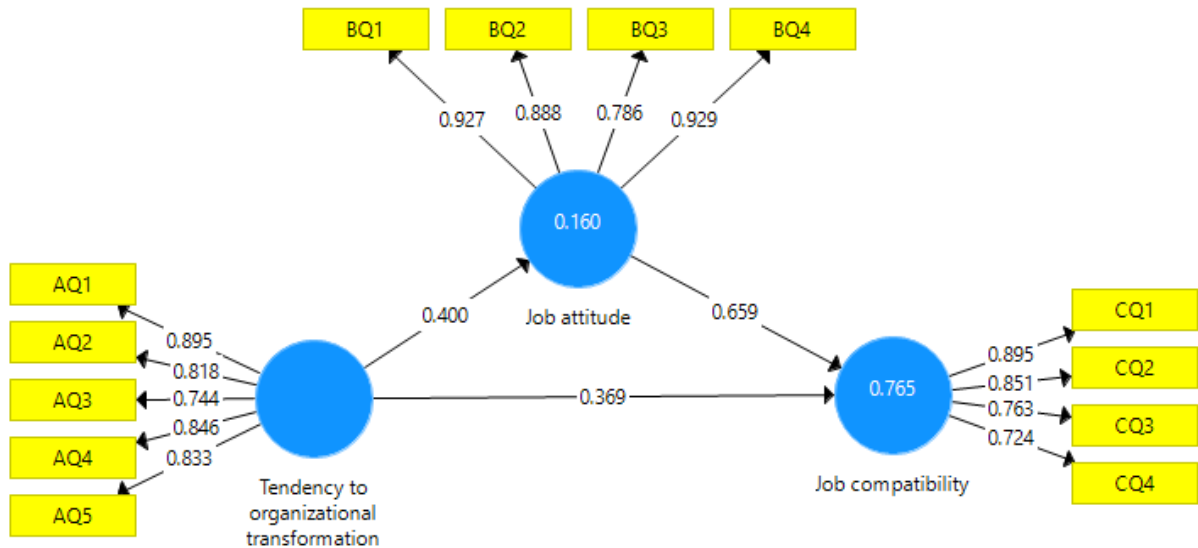
a مقدار ضریب مسیر میان متغیر مستقل و میانجی؛

b مقدار ضریب مسیر میان متغیر میانجی و وابسته؛

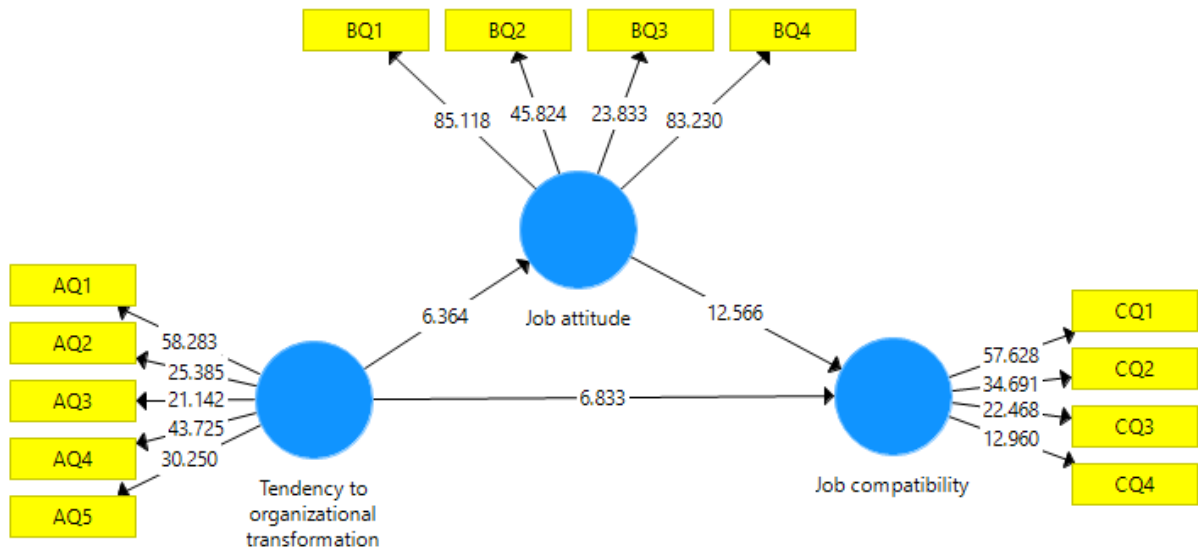
S_a خطای استاندارد مربوط به مسیر میان متغیر مستقل و میانجی؛

S_b خطای استاندارد مربوط به مسیر میان متغیر میانجی و وابسته می‌باشد.

نمودار ۱- مدل اندازه گیری در حالت تخمین ضرائب استاندارد



نمودار ۲- مدل اندازه گیری در حالت تخمین معنی داری ضرائب



جدول ۲- نتایج حاصل از آزمون سوبل متغیر نگرش شغلی کارکنان

a	b	S _a	S _b	z-value
۰,۴۰۰	۰,۶۵۹	۰,۰۶۳	۰,۰۵۲	۵,۶۷۷

بر اساس نتیجه بدست آمده مقدار z -value بالاتر از ۱,۹۶ می باشد که بیانگر نقش میانجی متغیر نگرش شغلی کارکنان می باشد لذا در مجموع فرضیه تحقیق مبنی بر اینکه نگرش شغلی کارکنان در تأثیرگذاری گرایش به تحول سازمانی بر سازگاری شغلی در شهرداری تهران نقش میانجی دارد مورد تایید می باشد.

نتیجه گیری و پیشنهادات:

نتایج بررسی فرضیه تحقیق مبنی بر اینکه نگرش شغلی کارکنان در تأثیرگذاری گرایش به تحول سازمانی بر سازگاری شغلی در شهرداری تهران نقش میانجی دارد، بر اساس نتیجه بدست آمده مقدار z -value بالاتر از ۱,۹۶ می باشد که بیانگر نقش میانجی متغیر نگرش شغلی می باشد لذا در مجموع فرضیه تحقیق مبنی بر اینکه نگرش شغلی کارکنان در تأثیرگذاری گرایش به تحول سازمانی بر سازگاری شغلی در شهرداری تهران نقش میانجی دارد، مورد تایید قرار می گیرد

با توجه به تایید فرضیه تحقیق، لذا پیشنهاد می شود که مدیران شهرداری تهران، دیدگاه ها و راه های جدید را برای چگونگی انجام امور پیشنهاد کنند و با استفاده از ابزارهای انگیزشی مناسب برای تحول و ایجاد فضایی آرام، سالم، پویا و ایمن پیشنهادهای اساسی کارکنان را به طور دقیق مورد بررسی قرار دهند تا در صورت مناسب بودن در بهبود امور سازمان از آنها استفاده کنند و چشم انداز و اهداف کلان تحول را به تفصیل بیان کنند و در طول اجرای برنامه تحول، حضوری فعال و مشهود داشته باشند همچنین پیشنهاد می شود مدیران شهرداری تهران، با کارکنان در محیط کار ارتباط کلامی و عاطفی برقرار کرده تا به آنها به درک بهتر شرایط کار کمک کرده و همچنین از این طریق از انتظارات و خواسته های کارکنان خود زودتر مطلع میشوند که باجمله عمل پوشاندن به انتظارات و خواسته های معقول کارکنان موجبات نگرش شغلی مثبت در سازمان فراهم می شود.

منابع:

- آقاجانی، مینا (۱۳۹۸) تأثیر رهبری تحول‌آفرین بر رفتار شهروندی سازمانی و رفتارهای نوآورانه در کارکنان دانشگاه آزاد اصفهان: نقش میانجی‌گرانه اشتیاق شغلی، مجله دانش پژوهش در روانشناسی کاربردی، دوره ۲۰، شماره ۱ - شماره پیاپی ۷۵، بهار ۱۳۹۸، صفحه ۳۵-۴۶.
- جعفری (۱۳۹۴) مطالعه تاثیر رهبری تحول‌آفرین بر توانمند سازی کارکنان با میانجی گری یاد گیری گرای، دانشگاه سمنان. مجله پژوهش های مدیریت منابع انسانی، دوره ۵، شماره ۸، بهار ۱۳۹۴
- حراقی، مسعود (۱۳۹۱) بررسی رابطه سبک رهبری مدیران و عملکرد سازمانی کارکنان، فصلنامه علمی تخصصی دانش انتظامی بوشهر، صص ۳۰-۵۱
- خرازی، سید کمال، سید محمد و ترکی، علی (۱۳۹۲). رهبری خدمتگزار سازمان و رضایت شغلی کارکنان، فصلنامه چشم انداز مدیریت دولتی، سال چهارم، شماره ۱۴.
- شریفی، جواد (۱۳۹۲) بررسی رابطه بین رهبری تحول‌آفرین و عملکرد سازمانی کارکنان: مطالعه موردی شرکت پالایش گاز شهید هاشمی نژاد خانگیران، پایان نامه کارشناسی ارشد، کتابخانه مرکزی دانشگاه صنعتی شاهرود، صنایع و مدیریت، مقطع کارشناسی ارشد، سال ۱۳۹۲
- نصیری، حسین (۱۳۹۳) بررسی رابطه بین سبک رهبری مدیران با عملکرد کارکنان شعب بانک مسکن شهرستان شاهرود، دانشگاه آزاد اسلامی - دانشگاه آزاد اسلامی واحد شاهرود - دانشکده علوم انسانی، پایان نامه کارشناسی ارشد.
- مودن، داوود (۱۳۹۷) تاثیر رهبری تحول‌آفرین بر رضایت کارکنان و مشتریان (مطالعه موردی: کمیته امداد امام خمینی استان البرز) (۱۳۹۷) کنفرانس بین المللی مدیریت و توسعه پایدار موسسه رویداد پردازش رستان، ۱۳۹۷، دوره ۱
- موسوی حسینی (۱۳۹۴) بررسی رابطه رهبری تحول‌آفرین و رضایت شغلی در کارکنان شبکه بهداشت و درمان هشتگرد، کنفرانس بین المللی جهت گیری نوین در مدیریت، حسابداری و اقتصاد.
- Kartono , Moh. Yudi Mahadianto Mediate (2015) Job Satisfaction: Effect of Transformational Leadership on Organizational Citizen Behavior (OCB) (Studies on employees PD. Rural Banks (BPR) in Cirebon), First International Conference on Economics and Banking (ICEB-15)
- Lana Xue Ying Chongb, (2015) The Mediating Role of Psychological Empowerment between Transformational Leadership and Employee Work Attitudes, Procedia - Social and Behavioral Sciences 172 (2015) 184 – 191
- Rodrigues Alexandra de Oliveira (2015) The Impact of Transactional and Transformational Leadership Style on Organizational Citizenship Behaviors, Psico-USF, Bragança Paulista, v. 20, n. 3, p. 493-504, set./dez. 2015
- Maharani Vivin (2013) Organizational Citizenship Behavior Role in Mediating the Effect of Transformational Leadership, Job Satisfaction on Employee Performance: Studies in PT Bank Syariah Mandiri Malang East Java International Journal of Business and Management; Vol. 8, No. 17; 2013, ISSN 1833-3850 E-ISSN 1833-8119.

-Sayafii lukman Imam (2015)The Role Of Corporate Culture and Employee Motivation as a Mediating Variable of Leadership Style Related With the Employee Performance (Studies in Perum Perhatani) Procedia - Social and Behavioral Sciences 211 (2015) 1142 – 1147