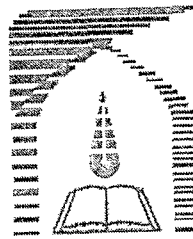


۱۲.۱۹۳



دانشگاه تربیت مدرس
دانشکده علوم انسانی

پایان نامه دوره کارشناسی ارشد مدیریت دولتی (گرایش منابع انسانی)

اولویت بندی عوامل مدیریتی موثر بر ارتقاء کارآئی کارکنان (مورد: شرکت تجهیزات ایمنی راهها)

یداله ادیبی

استاد راهنما:

دکتر احمد علی خائف الهی

استاد مشاور:

دکتر اصغر مشبکی

۱۳۸۸/۱۱/۶

کتابخانه مرکزی
تربیت مدرس

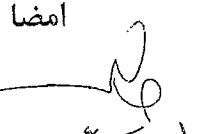




تیر ۱۳۸۷

۱۳۰۷۹۴

به نام خدا

تاییدیه اعضای هیات داوران در جلسه دفاع از پایان نامه کارشناسی ارشد

اعضای هیات داوران نسخه نهایی پایان نامه کارشناسی ارشد آقای ید... ادیبی تحت عنوان «اولویت بندی عوامل مدیریتی مؤثر بر ارتقاء کارائی کارکنان شرکت تجهیزات ایمنی راهها» را از نظر فرم و محتوا بررسی نموده و پذیرش آن را برای تکمیل درجه کارشناسی ارشد پیشنهاد می کند.

امضا	رتبه علمی	نام و نام خانوادگی	اعضای هیات داوران
	استادیار	دکتر احمد علی خائف الهی	۱- استاد راهنما
	دانشیار	دکتر اصغر مشبکی	۲- استاد مشاور
	استادیار	دکتر علی رجب زاده	۳- استاد ناظر
	استادیار	دکتر محمد مهدی تنعمی	۴- استاد ناظر
	استادیار	دکتر علی رجب زاده	۵- نماینده تحصیلات تکمیلی



بسمه تعالی

آیین‌نامه چاپ پایان‌نامه (رساله)‌های دانشجویان دانشگاه تربیت مدرس

نظر به اینکه چاپ و انتشار پایان‌نامه (رساله)‌های تحصیلی دانشجویان دانشگاه تربیت مدرس، مبین بخشی از فعالیت‌های علمی - پژوهشی دانشگاه است بنابراین به منظور آگاهی و رعایت حقوق دانشگاه، دانش‌آموختگان این دانشگاه نسبت به رعایت موارد ذیل متعهد می‌شوند:

ماده ۱ در صورت اقدام به چاپ پایان‌نامه (رساله)ی خود، مراتب را قبلاً به طور کتبی به «دفتر نشر آثار علمی» دانشگاه اطلاع دهد.

ماده ۲ در صفحه سوم کتاب (پس از برگ شناسنامه)، عبارت ذیل را چاپ کند:

«کتاب حاضر، حاصل پایان‌نامه کارشناسی ارشد/رساله دکتری نگارنده در رشته
که در سال در دانشکده دانشگاه تربیت مدرس به راهنمایی سرکار خانم/جناب
آقای دکتر ، مشاوره سرکار خانم/جناب آقای دکتر و مشاوره سرکار
خانم/جناب آقای دکتر از آن دفاع شده است.»

ماده ۳ به منظور جبران بخشی از هزینه‌های انتشارات دانشگاه، تعداد یک درصد شمارگان کتاب (در هر نوبت چاپ) را به «دفتر نشر آثار علمی» دانشگاه اهدا کند. دانشگاه می‌تواند مازاد نیاز خود را به نفع مرکز نشر در معرض فروش قرار دهد.

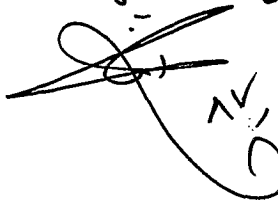
ماده ۴ در صورت عدم رعایت ماده ۳، ۵۰٪ بهای شمارگان چاپ‌شده را به عنوان خسارت به دانشگاه تربیت مدرس، تأدیه کند.

ماده ۵ دانشجو تعهد و قبول می‌کند در صورت خودداری از پرداخت بهای خسارت، دانشگاه می‌تواند خسارت مذکور را از طریق مراجع قضایی مطالبه و وصول کند؛ به علاوه به دانشگاه حق می‌دهد به منظور استیفای حقوق خود، از طریق دادگاه، معادل وجه مذکور در ماده ۴ را از محل توقیف کتابهای عرضه‌شده نگارنده برای فروش، تأمین نماید.

ماده ۶ اینجانب دانشجوی رشته مقطع مقطع تعهد فوق و ضمانت اجرایی آن را قبول کرده، به آن ملتزم می‌شوم.

نام و نام خانوادگی: دکتر امینی

تاریخ و امضا:


۱۷/۴/۹۹

دستورالعمل حق مالکیت مادی و معنوی در مورد نتایج پژوهشهای علمی

دانشگاه تربیت مدرس

مقدمه: با عنایت به سیاستهای پژوهشی دانشگاه در راستای تحقق عدالت و کرامت انسانها که لازمه شکوفایی علمی و فنی است و رعایت حقوق مادی و معنوی دانشگاه و پژوهشگران، لازم است اعضای هیأت علمی، دانشجویان، دانش‌آموختگان و دیگر همکاران طرح، در مورد نتایج پژوهشهای علمی که تحت عناوین پایان‌نامه، رساله و طرحهای تحقیقاتی با هماهنگی دانشگاه انجام شده است، موارد ذیل را رعایت نمایند:

ماده ۱- حقوق مادی و معنوی پایان‌نامه‌ها/ رساله‌های مصوب دانشگاه متعلق به دانشگاه است و هرگونه بهره‌برداری از آن باید با ذکر نام دانشگاه و رعایت آیین‌نامه‌ها و دستورالعملهای مصوب دانشگاه باشد.

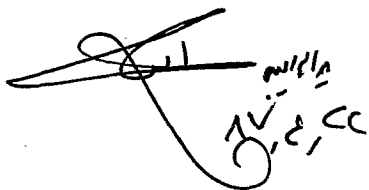
ماده ۲- انتشار مقاله یا مقالات مستخرج از پایان‌نامه/ رساله به صورت چاپ در نشریات علمی و یا ارائه در مجامع علمی می‌باید به نام دانشگاه بوده و استاد راهنما نویسنده مسئول مقاله باشند. تبصره: در مقالاتی که پس از دانش‌آموختگی بصورت ترکیبی از اطلاعات جدید و نتایج حاصل از پایان‌نامه/ رساله نیز منتشر می‌شود نیز باید نام دانشگاه درج شود.

ماده ۳- انتشار کتاب حاصل از نتایج پایان‌نامه/ رساله و تمامی طرحهای تحقیقاتی دانشگاه باید با مجوز کتبی صادره از طریق حوزه پژوهشی دانشگاه و براساس آئین‌نامه‌های مصوب انجام شود.

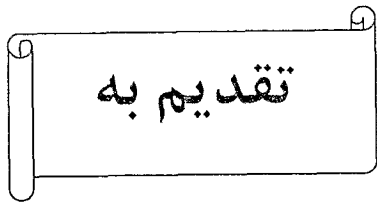
ماده ۴- ثبت اختراع و تدوین دانش فنی و یا ارائه در جشنواره‌های ملی، منطقه‌ای و بین‌المللی که حاصل نتایج مستخرج از پایان‌نامه/ رساله و تمامی طرحهای تحقیقاتی دانشگاه باید با هماهنگی استاد راهنما یا مجری طرح از طریق حوزه پژوهشی دانشگاه انجام گیرد.

ماده ۵- این دستورالعمل در ماده ۵ تبصره در تاریخ ۱۳۸۴/۴/۲۵ در شورای پژوهشی دانشگاه به تصویب رسیده و از تاریخ تصویب لازم‌الاجرا است و هرگونه تخلف از مفاد این دستورالعمل از طریق مراجع قانونی قابل پیگیری خواهد بود.

۱۳۸۴/۶/۲۰



Handwritten signature and stamp, likely indicating approval or registration.



پویندگان راه

علم

و

دانش

تشکر و قدر دانی

پس از سپاس ایزد متّان، بر خود لازم می دانم از تمامی عزیزانی که در مسیر آموزش به اینجانب تلاش نمودند قدردانی نمایم.

از محبتهای اساتید محترم گروه مدیریت دانشگاه تربیت مدرس به ویژه اساتید راهنما و مشاور، آقایان دکتر احمد علی خائف الهی و دکتر اصغر مشبکی که در همه مراحل انجام پایان نامه با ارائه راهنماییهای ارزنده‌ی خود، مرا یاری نمودند سپاسگزاری می نمایم.

همچنین از اساتید ناظر ارجمند آقایان دکتر علی رجب زاده و دکتر محمد مهدی تنعمی که زحمت مطالعه و داوری پایان نامه را به عهده داشتند تشکر می نمایم.

در پایان نیز از مسئولان گرامی شرکت تجهیزات ایمنی راهها و دوستان عزیزی که در طی این سالها مشوّق و همراهم بودند و کارشناس محترم گروه مدیریت آقای نجفی قدر دانی می کنم.

یداله ادیبی

چکیده

بقای سازمانها در محیط رقابتی، ارتباط تنگاتنگی با بهبود کارآیی کارکنان دارد و عوامل مدیریتی نیز از جمله عوامل تاثیرگذار بر کارآیی کارکنان است. با شناسایی این عوامل و بهبود و تقویت آنها می توان شاهد رشد و پیشرفت روز افزون در سازمانها بود تا در محیط رقابتی امروز از قافله توسعه عقب نمانیم. کوشش در جهت ارتقاء کارآیی کارکنان، امکان کشف استعدادهای نهفته در آنان را ایجاد کرده و همچنین توان مقابله آنان با مشکلات در شرایط بحرانی را افزایش داده و آنان را برای اداره بهتر امور آماده می سازد. مقاله حاضر بر آن است تا عوامل مدیریتی موثر بر کارآیی کارکنان شرکت تجهیزات ایمنی راهها را بررسی نماید. لذا این بررسی با طرح پنج فرضیه کار را شروع نمود و پس از آشنایی کامل با ماهیت مساله و شرکت مذکور، طی پرسشنامه‌ی اول (پرسشنامه انتخاب عوامل) پنج عامل مدیریتی (توجیه مستمر کارکنان، حمایت از کارکنان، دادن بازخور مستمر به کارکنان، آگاهی مدیر از محیط خارجی سازمان و مشارکت کارکنان در کارها) انتخاب و بوسیله پرسشنامه‌ی دوم (پرسشنامه اولویت بندی عوامل) تاثیر این عوامل بر کارآیی کارکنان سنجیده شد. در پایان با تعیین اولویت عوامل موصوف به صورت درون گروهی و کلی، اهمیت هر یک از عوامل مشخص شد. از جمله نوآوریهای این پژوهش نیز توجه خاص به عوامل مدیریتی و بویژه رتبه بندی و مقایسه تطبیقی عوامل مذکور با یکدیگر است که در مطالعات دیگر این موضوع لحاظ نشده است. طی این اولویت بندی، دو عامل "حمایت کارکنان توسط مدیر" و "مشارکت دادن کارکنان در کارها از سوی مدیر" مشترکاً در اولویت نخست و عامل "توجیه مستمر کارکنان از سوی مدیر" در اولویت آخر قرار گرفتند.

واژه های کلیدی: توجیه مستمر کارکنان، حمایت از کارکنان، بازخور، مشارکت، کارآیی

فصل اول: مقدمه و کلیات طرح تحقیق.....	۱
۱- کلیات پژوهش.....	۱
۱-۱- مقدمه.....	۱
۲-۱- تعریف مساله.....	۱
۳-۱- سابقه و ضرورت انجام پژوهش.....	۱
۴-۱- سوالات پژوهش.....	۲
۵-۱- فرضیه ها/ پیش فرض ها.....	۲
۶-۱- اهداف.....	۳
۷-۱- مواد و روش انجام پژوهش.....	۳
۸-۱- قلمرو پژوهش.....	۴
۱-۸-۱- قلمرو موضوعی پژوهش.....	۴
۲-۸-۱- قلمرو زمانی پژوهش.....	۵
۳-۸-۱- قلمرو مکانی پژوهش.....	۵
۹-۱- شرح عملیاتی واژه های کلیدی.....	۵
فصل دوم: مبانی نظری و ادبیات موضوع.....	۸
۲- پیشینه پژوهش.....	۸
۱-۲- مقدمه.....	۸
۲-۲- کارآیی و تعریف آن.....	۸
۳-۲- نظرات دانشمندان مختلف در زمینه کارآیی و عوامل موثر بر آن.....	۱۰
۴-۲- مفهوم کارآیی در مکاتب و تئوریهای مدیریت.....	۱۲
۱-۴-۲- کارآیی از نظر فردریک تیلور (نظریه مدیریت علمی).....	۱۲
۲-۴-۲- مفهوم کارآیی در نظریه هنری گانت.....	۱۳
۳-۴-۲- مفهوم کارآیی در نظریه فرانک و لیلیان گیلبرت.....	۱۴
۴-۴-۲- کارآیی در نظریه هنری دنیسون.....	۱۴
۵-۴-۲- کارآیی در نظریه لیکرت.....	۱۵
۶-۴-۲- کارآیی در مکتب روابط انسانی.....	۱۷
۷-۴-۲- کارآیی در نظریه التون مایو.....	۱۷
۸-۴-۲- کارآیی در نظریه جورج هونز (نظریات گروهی).....	۱۸
۹-۴-۲- مدل هونز: یک شیوه نگرش به گروه های کوچک.....	۱۹
۵-۲- نقش افراد در سازمان بوروکراسی ماکس وبر.....	۲۰
۶-۲- عوامل موثر بر افزایش کارآیی.....	۲۰
۱-۶-۲- انگیزه.....	۲۰
۲-۶-۲- آموزش.....	۲۴
۱-۲-۶-۲- تعریف آموزش.....	۲۴
۲-۲-۶-۲- هدف های آموزش از دید مدیریت منابع انسانی.....	۲۵

۲۷	۲-۶-۳- انتصاب و ارتقاء شغلی
۲۷	۲-۶-۳-۱- فواید انتخاب و انتصاب به نحو صحیح
۲۷	۲-۶-۳-۲- انگیزه افراد در ارتقاء شغلی و انتصاب
۲۸	۲-۶-۴- ارزشیابی شایستگی کارکنان
۲۸	۲-۶-۴-۱- تعاریف ارزشیابی
۲۸	۲-۶-۴-۲- لزوم ارزشیابی
۲۹	۲-۶-۴-۳- هدف‌های ارزشیابی
۳۱	۲-۶-۵- مزایا و خدمات پرسنلی
۳۲	۲-۶-۶- عوامل مؤثر بر کارآیی از دیدگاه سازمان جهانی کار
۳۲	۲-۶-۷- عوامل مدیریتی مؤثر بر ارتقاء کارآیی
۳۴	۲-۶-۷-۱- شناخت و توجیه شغل
۳۵	۲-۶-۷-۲- حمایت سازمانی
۳۵	۲-۶-۷-۳- بازخور عملکرد
۳۶	۲-۶-۷-۴- آگاهی و سازگاری محیطی
۳۷	۲-۶-۷-۵- مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری
۳۸	۲-۸- مهارت‌های لازم برای کارآیی مدیران
۴۲	روش‌شناسی پژوهش
۴۲	۳-۱- مقدمه
۴۲	۳-۲- جامعه و نمونه آماری
۴۲	۳-۳- روش تجزیه و تحلیل داده‌ها
۴۳	۳-۴- ابزار جمع‌آوری داده‌ها
۴۴	۳-۴-۱- بررسی سوالات پرسشنامه
۴۴	۳-۴-۲- روایی و پایایی پرسشنامه
۴۶	۳-۵- شرکت تجهیزات ایمنی راه‌ها در یک نگاه
۴۷	فصل چهارم: تجزیه و تحلیل داده‌ها
۵۱	۴-۱- مقدمه
۵۱	۴-۲- بررسی وضعیت جمعیت شناختی پاسخ‌دهندگان (تحلیلهای آمار توصیفی)
۵۱	۴-۲-۱- بررسی پاسخ‌دهندگان از نظر جنسیت
۵۱	۴-۲-۲- مشخصات پاسخ‌دهندگان از نقطه نظر سابقه کاری
۵۳	۴-۲-۳- بررسی وضعیت پاسخ‌دهندگان از نقطه نظر تحصیلات
۵۴	۴-۲-۴- بررسی وضعیت پاسخ‌دهندگان از نقطه نظر وضعیت پست سازمانی
۵۶	۴-۳- بررسی تحلیلی نتایج پرسشنامه‌ها و آزمون فرضیات (تحلیلهای آمار استنباطی)
۵۸	۴-۳-۱- آزمون فرضیه اول
۵۸	۴-۳-۱-۱- بررسی اولویت مولفه‌های توجیه مستمر کارکنان از سوی مدیر
۶۰	۴-۳-۲- آزمون فرضیه دوم
۶۱	۴-۳-۲-۱- بررسی اولویت مولفه‌های حمایت کارکنان توسط مدیر
۶۲	۴-۳-۳- آزمون فرضیه سوم
۶۳	۴-۳-۳-۱- بررسی اولویت مولفه‌های ارائه بازخور مستمر از سوی مدیر
۶۵	

۶۶ ۴-۳-۴- آزمون فرضیه چهارم
۶۷ ۴-۳-۴-۱- بررسی اولویت مولفه های آگاهی مدیر از محیط خارجی شرکت
۶۸ ۴-۳-۵- آزمون فرضیه پنجم
۶۹ ۴-۳-۵-۱- بررسی اولویت مشارکت دادن کارکنان در تصمیم گیری از سوی مدیر
۷۶ فصل پنجم: نتیجه گیری و پیشنهادات
۷۶ ۵-۱- نتیجه گیری
۸۰ ۵-۲- پیشنهادات
۸۰ ۵-۲-۱- پیشنهادهای کاربردی
۸۷ ۵-۲-۲- پیشنهادهای پژوهشی
۹۰ منابع و مآخذ:
۹۵ ضمائم:

چکیده انگلیسی

فهرست شکلها

صفحه	عنوان
۲۱	شکل (۲-۲) مراحل بروز رفتار در انسان.....
۳۹	شکل (۳-۲) مهارتهای مدیریتی مورد نیاز در سطوح مختلف مدیریت (کتس، رابرت ال، ۲۰۰۴، ۹۷-۸۸)

فهرست جداول

عنوان	صفحه
شکل (۱-۲) رابطه بین روحیه و کارآیی کارکنان	۱۶
جدول (۱-۳) تشریح بخش دوم پرسشنامه	۴۵
جدول (۱-۴): بررسی وضعیت پاسخ دهندگان از نقطه نظر جنسیت (پرسشنامه ها)	۵۱
جدول (۲-۴): میانگین پاسخها به تفکیک جنسیت	۵۲
جدول (۳-۴): بررسی وضعیت پاسخ دهندگان از نقطه نظر سابقه کاری (پرسشنامه ها)	۵۳
جدول (۴-۴): میانگین پاسخها به تفکیک سابقه کاری	۵۴
جدول (۵-۴): بررسی وضعیت پاسخ دهندگان از نقطه نظر تحصیلات (پرسشنامه ها)	۵۴
جدول (۶-۴): میانگین پاسخها به تفکیک میزان تحصیلات	۵۶
جدول (۷-۴): بررسی وضعیت پاسخ دهندگان از نقطه نظر وضعیت پست سازمانی (پرسشنامهها)	۵۶
جدول (۸-۴): میانگین پاسخها به تفکیک پست سازمانی	۵۸
جدول (۹-۴): نتایج آمار استنباطی توجیه مستمر کارکنان از سوی مدیر	۶۰
جدول (۱۰-۴): بررسی معناداری اولویت بندی مولفه های توجیه مستمر کارکنان از سوی مدیر	۶۰
جدول (۱۱-۴): اولویت بندی مولفه های توجیه مستمر کارکنان از سوی مدیر	۶۱
جدول (۱۲-۴): نتایج آمار استنباطی حمایت کارکنان توسط مدیر	۶۲
جدول (۱۳-۴): بررسی معناداری اولویت بندی مولفه های حمایت کارکنان توسط مدیر	۶۳
جدول (۱۴-۴): اولویت بندی مولفه های حمایت کارکنان توسط مدیر	۶۳
جدول (۱۵-۴): نتایج آمار استنباطی دادن بازخور مستمر از سوی مدیر	۶۴
جدول (۱۶-۴): بررسی معناداری اولویت بندی مولفه های دادن بازخور مستمر از سوی مدیر	۶۵
جدول (۱۷-۴): اولویت بندی مولفه های دادن بازخور مستمر از سوی مدیر	۶۵
جدول (۱۸-۴): نتایج آمار استنباطی آگاهی مدیر از محیط خارجی شرکت	۶۷
جدول (۱۹-۴): بررسی معناداری اولویت بندی مولفه های آگاهی مدیر از محیط خارجی شرکت	۶۷
جدول (۲۰-۴): اولویت بندی مولفه های آگاهی مدیر از محیط خارجی شرکت	۶۸
جدول (۲۱-۴): نتایج آمار استنباطی مشارکت دادن کارکنان در تصمیم گیری از سوی مدیر	۶۹
جدول (۲۲-۴): بررسی معناداری اولویت بندی مولفه های مشارکت دادن کارکنان در تصمیم گیری از سوی مدیر	۷۰
جدول (۲۳-۴): اولویت بندی مولفه های مشارکت دادن کارکنان در تصمیم گیری از سوی مدیر	۷۰
جدول (۲۴-۴): بررسی معناداری اولویت بندی کلی مولفه های مدیریتی موثر بر کارآیی	۷۱
جدول (۲۵-۴): اولویت بندی کلی مولفه های مدیریتی موثر بر کارآیی	۷۱
جدول (۲۶-۴): بررسی معناداری اولویت بندی عوامل مدیریتی موثر بر کارآیی	۷۳
جدول (۲۷-۴): اولویت بندی عوامل مدیریتی موثر بر کارآیی	۷۳

جدول (۲۸-۴) مهمترین مولفه های هر گروه (عامل) ۷۴

فهرست نمودارها

عنوان

صفحه

- نمودار (۱-۴) بررسی وضعیت پاسخ دهندگان از نقطه نظر جنسیت ۵۲
- نمودار (۲-۴) بررسی وضعیت پاسخ دهندگان از نقطه نظر سابقه کاری ۵۳
- نمودار (۳-۴) بررسی وضعیت پاسخ دهندگان از نقطه نظر تحصیلات ۵۵
- نمودار (۴-۴) بررسی وضعیت پاسخ دهندگان از نقطه نظر پست سازمانی ۵۷

فصل اول

کلیات پژوهش

فصل اول کلیات پژوهش

۱- کلیات پژوهش

۱-۱- مقدمه

بشر از آغاز زندگی خود به دنبال راههایی بود تا بتواند از منابعی که در اختیار دارد هر چه بیشتر بهره برداری کند. در این راستا محققان علم مدیریت توجه خود را به بهبود روشهای تولید و سپس به طراحی ساختارهای مطلوب سازماندهی و طراحی مجدد مشاغل و اصلاحات دیگری معطوف نمودند. ولی متوجه شدند که هیچ کدام از این منابع، با ارزشمندی نیروی انسانی برابری نمی کند. لذا کارشناسان مدیریت و روانشناسان سازمانی توجه خود را به عواملی که به افزایش کارایی انسان اثر می گذارد معطوف داشتند و تلاش کردند تا این عوامل را شناسایی و تحت کنترل درآورند.

۱-۲- تعریف مساله

بقای سازمانها در محیط رقابتی، ارتباط تنگاتنگی با بهبود کارایی کارکنان دارد و عوامل مدیریتی نیز از جمله عوامل تاثیرگذار بر کارایی کارکنان است. بدیهی است مدیریت در سطوح مختلف سازمان (بخصوص سطوح عالی) نقشی فراگیر و موثر بر کارایی کارکنان دارد. چرا که یک مدیر با خصوصیات و ویژگیهای رفتاری خود می تواند در سازمان باعث تضعیف یا تقویت کارایی کارکنان گردد. با شناسایی این عوامل و بهبود و تقویت آنها می توان شاهد رشد و پیشرفت روز افزون در سازمانها بود تا در محیط رقابتی امروز از قافله توسعه عقب نمانیم.

کوشش در جهت ارتقاء کارایی کارکنان، امکان کشف استعدادهای نهفته در آنان را ایجاد کرده و همچنین توان مقابله آنان با مشکلات در شرایط بحرانی را افزایش داده و آنان را برای اداره بهتر امور آماده می سازد. قدر مسلم آنکه ارتقاء کارایی تک تک کارکنان باعث ارتقاء کارایی کل سازمان و مجموعه شده و رشد و توسعه را به همراه خواهد داشت. زیرا اولین گام در افزایش کارایی یک مجموعه افزایش کارایی تک تک اعضای آن مجموعه است.

شرکت تجهیزات ایمنی راهها در راستای واگذاری به بخش خصوصی، نیاز مبرمی به تغییرات اساسی در ساختار و مدیریت خود بمنظور افزایش اثربخشی، کارایی و در نهایت بهره وری کارکنان دارد. لذا این پژوهش طی خواسته هیأت مدیره شرکت تجهیزات ایمنی راهها بر آن است تا کارایی کارکنان شرکت مذکور را بهبود دهد و دغدغه اصلی مدیران شرکت را که همان افزایش کارایی و بهره وری کارکنان می باشد را برطرف نماید. بدین منظور محقق در صدد بهبود کارایی کارکنان موصوف از طریق شناسایی عوامل مدیریتی موثر بر کارایی کارکنان شرکت تجهیزات ایمنی راهها می باشد.

۱-۳- سابقه و ضرورت انجام پژوهش

ضرورت پژوهش حاضر در این است که یافته های آن نه تنها برای مدیران شرکت تجهیزات ایمنی راهها مفید می باشد، بلکه ضرورت ارتقاء کارایی کارکنان در تمامی سازمانهای کشور را بیان می کند. اکثریت واحدهای تولیدی و خدماتی کشور بویژه در بخش دولتی در سطح پایینی از کارایی قرار دارند. در رابطه با سابقه پژوهش نیز باید اذعان داشت که بر اساس بررسی های بعمل آمده، پژوهشی در ارتباط با موضوع در شرکت تجهیزات ایمنی راهها صورت نگرفته است. لذا پس از برگزاری جلسات مکرر با مدیر عامل شرکت تجهیزات ایمنی راهها، موضوع پژوهش حاضر به عنوان موضوعی کاملاً مناسب و مرتبط با مشکلات موجود شرکت شناخته شد.

۱-۴- سوالات پژوهش

پرسشهایی را که می توان برای تحقق این هدف بیان نمود عبارتند از:

- ۱- تاثیر توجیه مستمر کارکنان از سوی مدیر بر ارتقاء کارایی کارکنان چگونه است؟
- ۲- تاثیر حمایت کارکنان توسط مدیر بر ارتقاء کارایی کارکنان چگونه است؟
- ۳- تاثیر دادن بازخور مستمر از سوی مدیر بر ارتقاء کارایی کارکنان چگونه است؟
- ۴- تاثیر آگاهی مدیر از محیط خارجی سازمان بر ارتقاء کارایی کارکنان چگونه است؟

۵- تاثیر مشارکت دادن کارکنان در تصمیم گیری از سوی مدیر بر ارتقاء کارآیی کارکنان چگونه است ؟

۱-۵- فرضیه ها / پیش فرض ها

در این پژوهش تاثیر عوامل مدیریتی بر ارتقاء کارآیی کارکنان مورد سنجش قرار گرفته شده است. انتخاب پنج متغیر توجیه مستمر کارکنان، حمایت از کارکنان، دادن بازخور مستمر به کارکنان، آگاهی مدیر از محیط خارجی سازمان و مشارکت کارکنان در تصمیم گیریها، حاصل از توزیع پرسشنامه بین مدیران بخشهای مختلف شرکت تجهیزات ایمنی راهها است که پس از استخراج نتایج از پرسشنامه های مذکور متغیرهای فوق به عنوان عوامل مدیریتی مورد نظر شرکت تجهیزات ایمنی راهها برای انجام پژوهش معرفی شدند. لذا با توجه به اینکه هدف محقق نیز به طور خاص بر طرف نمودن بخشی از مشکلات شرکت مذکور می باشد در نهایت پنج متغیر فوق به عنوان عوامل مدیریتی برگزیده شدند. پژوهش حاضر دارای پنج فرضیه می باشد:

فرضیات:

- ۱- توجیه مستمر کارکنان از سوی مدیر، باعث ارتقاء کارآیی کارکنان می شود.
- ۲- حمایت کارکنان توسط مدیر ، باعث ارتقاء کارآیی کارکنان می شود.
- ۳- دادن بازخور مستمر از سوی مدیر ، باعث ارتقاء کارآیی کارکنان می شود.
- ۴- آگاهی مدیر از محیط خارجی سازمان ، باعث ارتقاء کارآیی کارکنان می شود.
- ۵- مشارکت دادن کارکنان در تصمیم گیری از سوی مدیر ، باعث ارتقاء کارآیی کارکنان می شود.

۱-۶- اهداف

هدف از انجام این پژوهش شناسایی عوامل مدیریتی موثر بر ارتقاء کارآیی کارکنان و اولویت بندی عوامل مذکور در شرکت تجهیزات ایمنی راهها می باشد تا بدین وسیله بتوان با شناسایی رابطه مذکور زمینه را برای رشد و ارتقاء کارآیی کارکنان فراهم نمود.

بطور کلی هدف پژوهش حاضر را می توان به شرح زیر خلاصه نمود:

" شناسایی و تبیین عوامل مدیریتی موثر بر ارتقاء کارآیی کارکنان و اولویت بندی عوامل مذکور در شرکت تجهیزات ایمنی راهها و به تبع آن معرفی عواملی که باعث بهبود کارآیی کارکنان می شود."

۷-۱- مواد و روش انجام پژوهش

پژوهش حاضر از نظر نوع کاربردی و از نظر روش توصیفی- پیمایشی است و از جهت کاربرد، بکارگیری آن در شرکت تجهیزات ایمنی راهها مدنظر است. در این پژوهش از روش های مبتنی بر کثرت گرایی (استفاده از چندین روش برای کسب اطلاعات) استفاده می شود. برای سنجش نظر خبرگان در خصوص عوامل مدیریتی موثر بر کارآیی نیاز به پرسشنامه است که در نمونه واجد شرایط یا نمونه در دسترس از جامعه آماری توزیع می شود. روش تجزیه و تحلیل اطلاعات بدست آمده از طریق استفاده از آمار توصیفی (فراوانی، میانگین و انحراف معیار و ...) و نیز آمار استنباطی (توابع توزیع دوجمله ای و یا آزمون فریدمن و ...) یا سایر فنون آمار استنباطی خواهد بود. جامعه آماری کلیه کارکنان و مدیران صف و ستاد شرکت تجهیزات ایمنی راهها را شامل می شود و نمونه آماری با استفاده از روابط آماری تعیین و نمونه مقدماتی مشخص می شود. همچنین از آزمون آلفای کرونباخ برای تست پایایی پرسشنامه استفاده شده است. محقق جهت انجام عملیات آماری مذکور از نرم افزار SPSS استفاده نموده است.

پرسشنامه ها در میان اعضاء جامعه آماری، که ۱۷۰ نفر پرسنل شرکت تجهیزات ایمنی راهها می باشند توزیع شد. با توجه به اینکه تنها ۱۵۷ پرسشنامه از پرسشنامه های توزیع شده، جمع آوری شد، تجزیه و تحلیلها بر روی ۱۵۷ پرسشنامه گردآوری شده انجام گرفت. در نتیجه نمونه پژوهش حاضر را ۱۵۷ نفر از پرسنل شرکت مذکور تشکیل می دهند.

۸-۱- قلمرو پژوهش

قلمرو پژوهش به سه بخش زیر تقسیم شده است که هر کدام به اختصار توضیح داده می شود.

۱-۸-۱- قلمرو موضوعی پژوهش

همچنانکه قبلاً نیز بیان شد عنوان پژوهش حاضر عبارتست از: "اولویت بندی عوامل مدیریتی موثر بر ارتقاء کارائی کارکنان (شرکت تجهیزات ایمنی راهها)"

۱-۸-۲- قلمرو زمانی پژوهش

این پژوهش در فاصله زمانی بهمن ماه ۱۳۸۶ تا تیرماه ۱۳۸۷ انجام شده است. (مجموعاً ۶ ماه)

۱-۸-۳- قلمرو مکانی پژوهش

شرکت تجهیزات ایمنی راهها واقع در "کرج-شهر صنعتی" قلمرو مکانی پژوهش می باشد. که بخش میدانی پژوهش در آن صورت گرفته است.

۱-۹- شرح عملیاتی واژه های کلیدی

۱- توجیه مستمر کارکنان

هریک از کارکنان بایستی نسبت به کارهای محوله و زمان و چگونگی انجام آن شناخت خوبی داشته باشند. بدین منظور کارکنان نیاز دارند که از اهداف بلند مدت، کوتاه مدت، اولویتها و چگونگی کسب هریک از آنها آگاهی داشته باشند. آنان بایستی بدانند چه اهدافی در چه مواقعی بیشترین اولویت را دارند.

۲- حمایت از کارکنان

منظور حمایت یا کمکی است که کارکنان برای انجام دادن موفقیت آمیز و درست کارها به آن نیاز دارند. بعضی از عوامل کمکی عبارتند از: بودجه کافی، تجهیزات و تسهیلات مناسب و کافی برای انجام کارها، حمایت لازم در برابر سایر واحدهای سازمانی و سرانجام وجود ذخیره کافی منابع انسانی.