

نقش سبک های تصمیم گیری مدیران بر تحلیل رفتگی شغلی

نادر بهاری^{۱*} | حسین ستاریان^۲

چکیده

این پژوهش با هدف بررسی نقش سبک های تصمیم گیری مدیران بر تحلیل رفتگی شغلی تدوین شده است. روش پژوهش از نوع توصیفی-پیمایشی و از نظر زمان جمع آوری داده های مورد نیاز، تک مقطعی می باشد. روش نمونه گیری تصادفی است. جامعه آماری این پژوهش را کلیه کارکنان شرکت کاله که در مجموع با احتساب نیروهای قراردادی تمام وقت و کارکنان رسمی ۴۲۱ نفر هستند. نمونه آماری با استفاده از فرمول کوکران به تعداد ۲۰۱ نمونه آماری بدست آمد. جمع آوری داده ها براساس پرسشنامه های استاندارد صورت گرفت. متغیرهای مورد بررسی، سبک های تصمیم گیری مدیران و تحلیل رفتگی شغلی در این تحقیق می باشند. نتایج تحقیقات در بین کلیه کارکنان شرکت کاله نشان داد که، سبک های تصمیم گیری مدیران بر تحلیل رفتگی شغلی تاثیر دارد. سبک عقلایی با تحلیل رفتگی شغلی رابطه معناداری مثبت دارد. سبک شهودی با تحلیل رفتگی شغلی رابطه معناداری مثبت دارد. سبک وابستگی با تحلیل رفتگی شغلی رابطه معناداری مثبت دارد. سبک آنی با تحلیل رفتگی شغلی رابطه معناداری مثبت دارد. سبک اجتنابی با تحلیل رفتگی شغلی رابطه معناداری مثبت دارد. در انتها نیز پیشنهادهایی برای محققین آتی ارائه گردید.

واژه های کلیدی: سبک های تصمیم گیری مدیران، تحلیل رفتگی شغلی، شرکت کاله.

^۱ نویسنده مسئول: استادیار، دانشکده مدیریت و حسابداری دانشگاه آزاد واحد گرمی، اردبیل، ایران/

baharinader@yahoo.com

^۲ دانشجوی مدیریت دولتی، گرایش توسعه منابع انسانی، دانشگاه آزاد واحد گرمی، اردبیل، ایران.

مقدمه

موفقیت روز افزون و شکست نتیجه تصمیم های مدیران هر سازمانی است. در یک سازمان به صورت عموم همیشه مدیران تصمیم گیرنده هستند و کیفیت این تصمیم ها در موفقیت به دست یابی به اهداف سازمانی تعیین و مهم است. از آنجایی که تصمیم گیری جوهره و خمیرمایه اصلی مدیریت را تشکیل می دهد، انجام درست و موثر وظایف مدیریت به طور کامل به آن بستگی دارد و فلسفه وجودی مدیریت، پیوندی ناگسستنی با تصمیم گیری ایجاد نموده است. از طرفی در سازمانهای امروزی با توجه به انواع مشکلات اجتماعی / فرهنگی و استرس های مختلف که کارکنان / افراد سازمانها و شرکتهای را در بر گرفته است، تحلیل رفتگی شغلی نمود چشمگیری دارد. همچنین رفتارهای انحرافی در برخی از موارد از کارکنان از قبیل نقض قوانین، رفتار ضد بهره وری، رفتار خراب کارانه و... روی می دهد.

بیان مساله

تصمیم گیری موضوعی با ارزش و بسیار مهم تلقی می گردد. تخصیص منابع، شبکه ارتباطی، روابط رسمی و غیر رسمی و تحقق اهداف سازمانی به وسیله ساز و کارهای تصمیم گیری کنترل می شود؛ از این رو تصمیم گیری به منزله کلید حیاتی فهم پیچیدگی سازمان / شرکت و عملکردهای مدیریت است و خواهد بود. نقش مدیریت در مجموعه هایی که خلاقیت و نوآوری ضروری است و عامل اصلی آن بسیار مهم و حساس است. زیرا مدیر می تواند توانایی و استعداد خلاقیت و نوآوری را در افراد ایجاد، ترویج و تشویق کند و رفتار و عملکرد آن ها می تواند منابع این امر حیاتی شود (سرافرازی و همکاران، ۱۳۸۹).

بنابراین مدیران بنا به ضرورت حرفه ای تصمیم گیری می نمایند و کیفیت این تصمیم ها می تواند جهت دهنده موفقیت سازمان برای دست یابی به اهداف سازمان باشد. تصمیم گیری ریشه علم مدیریت است، زیرا تمامی وظایف خود را با تصمیم گیری انجام می دهد. اگر هدف گذاری، سیاست گذاری، تعیین استراتژی، تعیین قوانین، مقررات و راه و روش کار، انتخاب و استخدام نیروی انسانی، تعیین وظایف و مسئولیت های مرئوس و همچنین سرپرستی، کنترل و ارزیابی عملکرد آن ها را از جمله وظایف مدیر به شمار آوریم لازمه همه این موارد تصمیم گیری است (سعادت، ۱۳۷۶).

اسکات و بروس (۱۹۹۵)، در مطالعات خود در مورد سبک تصمیم گیری افراد و عوامل موثر بر آن، توجه زیادی به خصوصیات داخلی و تفاوت های فردی افراد و بر این اساس پنج سبک تصمیم گیری تحت عنوان تصمیم کلی داشته اند. سبک های ساخت آنها ارائه دادند. این پنج سبک تصمیم گیری عبارتند از: سبک تصمیم گیری عقلایی، سبک تصمیم گیری شهودی، سبک تصمیم گیری وابستگی، سبک تصمیم گیری اجتنابی و سبک تصمیم گیری آنی.

از طرفی در سازمانهای امروزی با توجه به انواع عارضه های اجتماعی و استرس های گوناگون که کارکنان سازمانها را در بر گرفته است، تحلیل رفتگی شغلی نمود چشمگیری دارد. همچنین رفتارهای انحرافی در برخی از موارد از کارکنان از قبیل نقض قوانین، رفتار ضد بهره وری، رفتار خراب کارانه و... روی می دهد.

بنابراین سؤال اصلی این است که مدیران با توجه به عامل منفی تحلیل رفتگی شغلی کارکنان چه سبک تصمیم گیری را بایستی اتخاذ نمایند تا بیشترین بهره وری را در سازمان ایجاد نمایند. این تحقیق به دنبال پاسخ به این سؤال

است که آیا بین سبک‌های تصمیم‌گیری مدیران با تحلیل رفتگی شغلی کارکنان شرکت کاله رابطه معناداری وجود دارد یا خیر؟

مطالعه ادبیات موضوع

سبک تصمیم‌گیری

در جهان امروز تغییرات شگرفی حکمفرماست. تصمیم‌گیری‌ها باعث تغییرات زیادی شده است. تغییرات در راستای تصمیم‌گیری ایجاد فرصت را برای سازمانهای امروزی فراهم می‌کند. چگونگی رفتار با تغییر، با نحوه تصمیم‌گیری ارتباط مستقیمی دارد. درحقیقت، افراد قبل از عمل کردن، تأمین دلیل خواهند کرد. به همین دلیل است که شناخت فرایند تصمیم‌گیری در توجیه و پیش‌بینی رفتار انسانی می‌تواند مفید باشد.

تصمیم‌گیری یک فرآیند ذهنی می‌باشد که در نتیجه آن یک مسیر را از بین چند مسیر انتخاب می‌کنیم. درحقیقت تصمیم‌گیری یعنی قدرت تشخیص بهترین راه از بین راه‌های گوناگون که پیش‌روی انسان قرار گرفته است. اصطلاح تصمیم‌گیری در لغت به معنای اراده کردن، قصد کردن و در واقع یعنی انتخاب کردن از میان دو یا چندین راه کار یا گزینه می‌باشد. درضمن تصمیم‌گیری فرایند ارزشیابی گزینه‌ها و راه‌کارهای موجود، بررسی پیش‌بینی نتیجه‌های هر کدام از آن‌ها برای دستیابی به هدف و در انتها انتخاب است. تصمیم‌گیری فرایند شناسایی و انتخاب گزینه‌ها بر اساس ارزش‌ها و اولویتهای تصمیم‌گیرنده می‌باشد. هر تصمیم مسئولیت‌ها و نتایجی دارد که بر زندگی انسان تأثیرگذار می‌باشد. اگر افراد بتوانند بطورفعال در مورد اعمال خود تصمیم‌گیری را انجام دهند قطعاً در سطح بالاتری از سلامت روان قرار خواهند داشت. این کار و مهارت در آن توجه و دقت ما را در زمان تصمیم‌گیری افزایش می‌دهد و باعث کاهش خطا و اشکال می‌گردد. بدون داشتن این مهارت فردی، فرد نمی‌تواند انتخاب درست کند به همین جهت مجبور است فشار عصبی و اضطرابی را که در نتیجه انتخاب اشتباه بر او وارد می‌شود تحمل کند. هرچه تصمیم‌گیری مناسب و صحیح‌تر باشد بهداشت روانی فرد و جامعه تأمین خواهد شد و باعث ایجاد یک زندگی خوب و موفق خواهد شد. تصمیم‌گیری در مدیریت مقوله جدی و پربحثی می‌باشد. تقسیم‌بندی، نظام‌مند و ساختارمند نمودن بحثهای مختلف و تبدیل به یک زبان مشترک و استانداردسازی یکی از اهداف علوم در تمامی ادوار می‌باشد (سرافرازی و همکاران، ۱۳۸۹).

تصمیم‌گیری را بر اساس فاکتورهای گوناگونی می‌توان تقسیم‌بندی نمود، ولی بطور کلی می‌توان از سه دیدگاه زمان؛ پیچیدگی و میزان تفکر بر آن نگاه کرد که هر یک از این سه دسته خود شامل مواردی به شرح زیر می‌باشند:

بر اساس زمان

- فوری
- تأخیری
- تقدیری

بر اساس پیچیدگی

- ساده
- پیچیده

بر اساس میزان تفکر

- احساسی
- منطقی
- مشارکتی

در حالت معمولی، تصمیم گیری یعنی انتخاب نمودن بین دو یا چند اقدام گوناگون می باشد. در فرایند گسترده تر حل مسئله، تصمیم گیری شامل انتخاب بین راه حل های ممکن یک مسئله می شود. ممکن است تصمیم گیری با روندی شهودی یا عقلایی، انجام گیرد. اگر چه مردم در زمینه این حس صحبت می کنند که گویا حسی جادویی است، اما شهود واقعا ترکیبی از تجربیات گذشته و ارزش های درونی خود شما است. به حساب آوردن و توجه به شهودتان بسیار ارزشمند است، زیرا بازتاب چیزهایی است که تاکنون در باره زندگی یاد گرفته اید. بنابراین، به ویژه اگر نسبت به اقدام خاصی شدیداً احساسی منفی دارید، بررسی دقیق احساس درونی تان بسیار اهمیت دارد، زیرا با این کار می فهمید که آیا می توانید دلیل این حس را پیدا کنید یا نه و همچنین آیا احساس تان توجیه پذیر است یا نه.

در تصمیم گیری عقلایی یا استدلالی، یعنی به خدمت گرفتن شواهد و آمار و ارقام پیش رویتان برای تصمیم گیری. استدلال در «اینجا و اکنون» و همچنین در واقعیات و شواهد ریشه اساسی دارد. استدلال کردن می تواند جنبه های عاطفی مربوط به تصمیم را کنار بگذارد و به طور ویژه، مسائل برآمده از گذشته را که ممکن است روی روند تصمیم گیری تأثیر داشته باشند، نادیده بگیرد.

یکی از راه های انجام این کار، به کارگیری این دو جنبه به نوبت است. بهتر است که با استدلال کردن شروع کنید و آمار و ارقام را جمع آوری کنید. هنگامی که به یک «تصمیم» مشخص رسیدید، نوبت به شهود می رسد. از این "پاسخ" چه احساسی دارید؟ آیا این درست است؟ (سرافرازی و همکاران، ۱۳۸۹).

سبک تصمیم گیری عقلانی:

در این حالت تصمیم گیری افراد از همه راه حل ها مطلع است، و می داند که هر تصمیمی به چه نتیجه ای منجر خواهد شد و می تواند نتایج حاصل از تصمیم گیری را بر حسب اولویت رتبه بندی نماید. تا با استفاده از یک استراتژی بهینه سازی دستیابی به اهداف را به حداکثر برسانید. بنابراین افراد با این سبک همه راه حل های ممکن را تعیین و ارزیابی می کنند و با تعیین عواقب هر یک از این راه حل ها بهترین راه حل را انتخاب می کنند.

سبک تصمیم گیری شهودی: رابینز (۲۰۰۹) اعتقاد دارد که این سبک، فرآیندی ناخودآگاه تصمیم گیری باید در نظر گرفت که در سایه تجربه های استنتاج شده حاصل می گردد.

سبک تصمیم گیری عقلانی:

در این حالت تصمیم گیری فرد از همه راه حل ها مطلع خواهد شد و بلکه می داند که هر تصمیمی به چه نتیجه ای منجر خواهد شد و بلکه می تواند نتایج حاصل از تصمیم گیری را بر حسب اولویت (بیشترین نفع) مرتب و سازماندهی کند. تا با استفاده از یک استراتژی بهینه سازی حصول به اهداف را به حداکثر رساند.

سبک تصمیم گیری شهودی:

رابینز (۲۰۰۹) معتقد است که این حالت، فراگردی ناخودآگاه تصمیم گیری خواهد بود که در سایه تجربه های استنتاج شده به دست خواهد آمد. براساس احساسات و یادگیری ضمنی افراد است و لزوماً از تحلیل عقلانی فراتر

نمی‌رود بلکه مکمل این دو است. به این ترتیب، تصمیم‌گیرنده از روشی سیستماتیک استفاده نمی‌کند و هنگام تصمیم‌گیری از تحلیل و آگاهی ضمنی خود استفاده می‌کند.

سبک تصمیم‌گیری وابستگی:

دانشمندان رشته مدیریت اعتقاد دارند، این حالت بیانگر نبود استقلال فکری و عملی تصمیم‌گیرنده و تکیه بر حمایت‌ها و راهنمایی‌های بقیه افراد در هنگام اتخاذ تصمیم خواهد بود و آگاهی‌های دیگران در هنگام این نوع تصمیم‌گیری‌ها نقش اساسی دارد (Scot & Brouce, 1995).

سبک تصمیم‌گیری آنی:

بیانگر شرایط فوری و فورس‌ماژور خواهد بود که افراد بدون پشتوانه‌ی فکری قبلی، بلافاصله در کمترین زمان ممکن تصمیم اصلی خود را اتخاذ می‌کنند (Scot & Brouce, 1995). البته شاید این روش تصمیم‌گیری معلول شرایطی باشد که برای مدیر ایجاد می‌کند. البته استفاده از این سبک به معنای تصمیم‌گیری خام و نابالغ نیست، زیرا در این روش مدیر براساس تجربه و اطلاعات خود تصمیم می‌گیرد.

سبک تصمیم‌گیری اجتنابی:

به عقیده پارکر و همکاران او (۲۰۰۷) این سبک به معنای، به تعویق انداختن تصمیم‌گیری در هنگام مواجهه با مشکلات و طفره رفتن از واکنش نسبت به مساله رخ داده شده است. در این شیوه تصمیم‌گیرنده مایل است که از هر گونه اتخاذ تصمیم اجتناب کرده و تا حد امکان از موقعیت تصمیم‌گیری دوری جوید. به نوعی می‌توان گفت که مردم از تصمیم‌گیری می‌ترسند و نگران عواقب تصمیم خود هستند.

تحلیل رفتگی شغلی

در جهان کنونی که عصر پیشرفت می‌باشد، عصری نو از دستاوردهای با تکنولوژی‌های بزرگ با فراگردهای عظیم می‌باشد. سرعت و بزرگی پیشرفت‌های علمی و فنون متأثر از آن، بدون شک دگرگونی‌های فرهنگی / اجتماعی و تحولات اقتصادی را به همراه دارد و بر این مبنا در چنین شرایطی تغییر و تحولات عمیقی در زندگی افراد و اشتغال آنها به خواهد آورد. توجه عمیق به انسان به عنوان یک موجود بسیار و بسیار پیچیده و عجیب، سازگاری وی با چنین روابط، تجهیزات، تغییرات و دستورالعمل‌ها و به طور کلی محیط‌های شغلی در یک سازمان متفاوت از گذشته گردیده و انسان عصر کنونی، در جریان سازگاری با محیط اجتماعی و شغلی خود ناچار است محدودیت‌ها و فشارهایی را متحمل می‌شود و خواهد گردید (مقدم و محمودی، ۱۳۹۷).

لذا یک شغل رضایت‌آمیز و همگون شغلی طی زمان ممکن خواهد بود منبع نارضایتی و عدم سازگاری شده و همین موجب می‌گردد که فرد از روال طبیعی و عادی خود خارج گردیده و دستخوش فرسودگی گردد. بی‌تردید بسیاری از مشاغل فشارزا می‌باشند اما کارکنان سازمانها قطعاً می‌دانند که چگونه با این نوع فشارها کنار آمده و از آسیبهای آن در امان بمانند.

مفهوم و اصطلاح "فرسودگی شغلی: به صورتی که امروز مورد بهره‌بردار قرار می‌گیرد، اولین بار توسط فروید منبرگر در سال میلادی ۱۹۷۴ بیان گردید تا قبل از این تاریخ، برای کسانی که به سندرم مورد نظر مبتلا می‌شدند تشخیص افسردگی داده می‌گردید اما در سال‌های ۱۹۸۰ و ۱۹۹۰ این اختلال به عنوان اختلالی مجزا شناخته گردید. فرسودگی شغلی نشانه از دست دادن احساسات پس از سالها درگیری و اشتغال خواهد بود. این اختلال با محرک

های استرس زا مانند داشتن مشتری همزمان زیاد، نداشتن وقت کافی و عدم حمایت یا قدردانی همراه خواهد بود) بیکر و کاستا، ۲۰۱۵).

در حقیقت، محیط انسانی شامل عوامل جسمی، فرهنگی / اجتماعی و روانی است که هر یک از آنها نقش مهمی در سلامت انسان خواهند داشت. یکی از عوامل استرس زا در فرد محیط کار او است که می تواند زمینه های دیگر زندگی او را تحت تأثیر قرار دهد. بیشتر زندگی روزمره هر فرد به کار اشتغال دارد. در حقیقت، خستگی طبیعی فیزیولوژیکی قابل جبران است، اما این خستگی ساده ممکن است به تدریج در اثر کار یکنواخت و طولانی مدت مزمن شود و در شرایط نامساعد کار کند و پس از مدتی، عوارض و ناراحتی هایی مانند کوفتگی، خواب، تب، ایجاد جسمی و اختلالات روانی در فرد که اگر در این مرحله درمان نشود، به خستگی مزمن، خستگی عمومی و خستگی عصبی و در نهایت خستگی مفرط تبدیل می شود و تمام عملکردهای جسمی و روحی فرد را مختل می کند. امروزه در بسیاری از سازمانها، فشارهای عصبی و روانی به درجات گوناگونی وجود دارد. یکی از پیامدهای این عوامل پدیده ی فرسودگی شغلی است. فرسودگی شغلی در نتیجه ی استرس افزایش می یابد، وقتی انگیزه روبه کاهش می گذارد ما دچار فرسودگی شغلی می شویم. فرسودگی شغلی یا کارزدگی را از لحاظ لغوی می توانیم تحلیل قوای روانی که گاهی با افسردگی همراه هست تعریف کرد. فرسودگی شغلی نشانه ی خستگی مفرط عاطفی به دنبال سالها درگیری و تعهد نسبت به کار و مردم هست. فردی که مسئولیت های هماهنگ و همزمان دارد، از چندین جهت احساس کشش می کند. این امر منجر به خستگی از کار و در نهایت فرسودگی شغلی می شود. (کلیپا و بقنا، ۲۰۱۵).

پیشینه تحقیق

گل پرور و نادری (۱۳۹۰) در تحقیق با عنوان "نقش میانجی وفاداری سازمانی در رابطه بین اخلاق کاری با رفتارهای انحرافی در محیط کار" پرداختند. این پژوهش با هدف بررسی نقش میانجی وفاداری سازمانی در رابطه با رفتارهای انحرافی در محیط کار در یکی از شرکتهای وابسته به وزارت نفت در شهر اصفهان به مرحله اجرا درآمد. نتایج این مطالعه نشان داد که اخلاق اسلامی کاری ابتدا وفاداری سازمانی را تقویت می کند و سپس وفاداری سازمانی رفتارهای انحرافی را در محل کار تضعیف می کند.

زارعی متین و همکاران (۱۳۹۱) در پژوهشی با تیتراژ "بررسی اثر تحلیل رفتگی شغلی بر پیامدهای شغلی کارکنان" را مورد بررسی قرار دادند. هدف تحقیق، بررسی و درک تأثیر تحلیل رفتگی شغلی بر روی تعهد سازمانی، رضایت مندی شغلی و تمایل به ترک خدمت در میان کارکنان یکی از شرکت های دولتی در ایران است. این تحقیق از نظر هدف کاربردی و از نظر نحوه گردآوری اطلاعات، توصیفی و از نوع همبستگی است. نتایج تحقیق نشان دارد که تحلیل رفتگی شغلی به ترتیب بر روی تعهد سازمانی و رضایتمندی شغلی اثر منفی و بر روی تمایل به ترک خدمت، اثر مثبتی دارد.

مقدم و محمودی (۱۳۹۷) در پژوهشی با تیتراژ "اثر بدبینی سازمانی بر گرایش به رفتارهای انحرافی" پرداختند. در این تحقیق ابتدا به بررسی تأثیر بدبینی سازمانی بر گرایش به رفتارهای انحرافی در بین کارکنان یکی از شرکت های پیمانکاری نفتی منطقه عسلویه و پس از آن به تأثیر سبک رهبری تبادل در تعدیل این اثر پرداخته شده است. نتایج

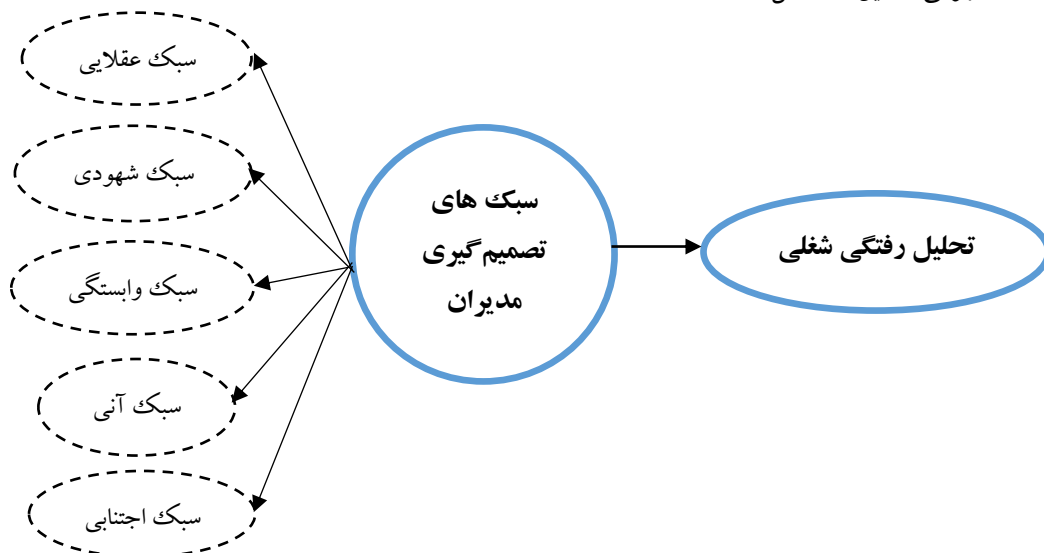
از یافته های تحقیق از آزمون فرضیه ها نشان داد که بدبینی سازمانی تاثیر مثبت و معناداری بر گرایش به رفتارهای انحرافی کارکنان دارد و سبک رهبری تبدالی این اثر را تعدیل می کند.

بیکر و کاستا (۲۰۱۵) در تحقیق مروری و ادبیات موضوعی در مورد تحلیل رفتگی شغلی و عملکرد روزانه کارکنان به این موضوع اشاره نمودند که خستگی و کاهش توانایی در طول روز از شبانه روز، از نتایج افزایش تحلیل رفتگی شغلی خواهد بود و تحلیل رفتگی شغلی باعث کاهش تعامل با دیگران و از طرفی باعث رفتارهای انحرافی کارکنان می شود.

کلیپا و باژینا (۲۰۱۵)، در پژوهش شان مطرح نمودند که عامل استرس و فشار کاری باعث فرسودگی شغلی خواهد بود و در نهایت با افزایش تعداد کارکنان واجد شرایط و افزایش حقوق و دستمزد، این عامل فشار را کمتر و تحلیل رفتگی رو به کاهش می گراید.

چارچوب نظری تحقیق

مدل مفهومی تحقیق در شکل شماره ۱ آمده است.



شکل شماره ۱- مدل مفهومی تحقیق

متغیر مستقل: سبک های تصمیم گیری مدیران (نوع متغیر: کمی - پیوسته، نقش متغیر: مستقل، نحوه اندازه گیری: پرسشنامه، مقیاس اندازه گیری: طیف لیکرت)

متغیرهای وابسته: تحلیل رفتگی شغلی (نوع متغیر: کمی - پیوسته، نقش متغیر: وابسته، نحوه اندازه گیری: پرسشنامه، مقیاس اندازه گیری: طیف لیکرت)

با توجه به چارچوب مفهومی پژوهش می توان فرضیه های پژوهش را به صورت زیر بیان کرد:

فرضیه ۱: سبک های تصمیم گیری مدیران بر تحلیل رفتگی شغلی تاثیر دارد.

فرضیه ۲: سبک عقلایی با تحلیل رفتگی شغلی رابطه معناداری مثبت دارد.

فرضیه ۳: سبک شهودی با تحلیل رفتگی شغلی رابطه معناداری مثبت دارد.

فرضیه ۴: سبک وابستگی با تحلیل رفتگی شغلی رابطه معناداری مثبت دارد.

فرضیه ۵: سبک آنی با تحلیل رفتگی شغلی رابطه معناداری مثبت دارد.

فرضیه ۶: سبک اجتنابی با تحلیل رفتگی شغلی رابطه معناداری مثبت دارد.

روش شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نوع توصیفی - پیمایشی و از نظر زمان جمع آوری داده های مورد نیاز، تک مقطعی می باشد. روش نمونه گیری این تحقیق، نمونه گیری تصادفی است. جامعه آماری این پژوهش را کلیه کارکنان شرکت کاله که در مجموع با احتساب نیروهای قراردادی تمام وقت و کارکنان رسمی ۴۲۱ نفر هستند. نمونه آماری با استفاده از فرمول کوکران به تعداد ۲۰۱ نمونه آماری بدست آمد. جمع آوری داده ها بر اساس پرسشنامه های استاندارد صورت گرفت. در این تحقیق منظور از سبک تصمیم گیری مدیران (اسکات و بروس (۱۹۹۵)) کسب می کند. و در این تحقیق منظور گویی به پرسشنامه ی سبک تصمیم گیری مدیران (اسکات و بروس (۱۹۹۵)) کسب می کند. و در این تحقیق منظور تحلیل رفتگی کارکنان در تحقیق حاضر نمره ای است که آزمودنی از پاسخ گویی به پرسشنامه ی تحلیل رفتگی کارکنان (زارعی متین و همکاران، (۱۳۹۱)) کسب می کند. برای روایی پرسشنامه ابتدا سوالات استاندارد گشت و سپس پرسشنامه ابتدا بین ۳۰ نفر از کارکنان شرکت کاله توزیع شده، نظرات اصلاحی و تکمیلی آن ها در پرسشنامه لحاظ گردید. برای سنجش پایایی از آلفای کرونباخ بهره گرفته شده است. نتایج مربوط به ضریب آلفای کرونباخ ۰.۷۶۸ می باشد که نشان دهنده آن است که چون مقدارش از مقدار ۰.۷ بیشتر است، سوالات از پایایی بالایی برخوردار است و بنابراین سوالات پایا هستند.

یافته های پژوهش

آمار توصیفی

از نظر جمعیت شناختی نتایج آمار توصیفی تحقیق در جدول شماره ۱ که در بین کارکنان شرکت کاله حاصل شده است ارائه می گردد.

جدول شماره ۱- اطلاعات آمار توصیفی تحقیق

نوع	بعد	فراوانی	درصد
جنسیت	مرد	۱۴۳	۷۱
	زن	۵۸	۲۹
وضعیت تاهل	متاهل	۱۴۶	۷۲
	مجرد	۵۵	۲۸
سن	زیر ۳۰ سال	۱۸	۹
	۳۱-۴۰	۸۰	۳۹
	۴۱-۵۰	۵۱	۲۵
میزان تحصیلات	بیشتر از ۵۰ سال	۵۲	۲۷
	فوق دیپلم و پایین تر	۵۰	۲۴
	لیسانس	۹۱	۴۵

۲۴	۵۰	فوق لیسانس	
۷	۱۰	دکتری	
۳۵	۷۲	زیر ۱۰ سال	
۳۹	۸۰	۱۱-۱۵ سال	
۸	۱۷	۱۶-۲۰ سال	سابقه کار
۱۳	۲۶	۲۱-۲۵ سال	
۵	۶	بالای ۲۵ سال	

آمار استنباطی

بعد از تحلیل آمار توصیفی از دیدگاه‌های مختلف، به آمار استنباطی تحقیق می‌پردازیم. یکی از مراحل اصلی در آمار استنباطی بررسی نرمال بودن متغیرهای اصلی فرضیه می‌باشد. اهمیت نرمال بودن از این نظر اهمیت دارد که اگر متغیرهای اصلی تحقیق نرمال باشند بایستی تحلیل آمار استنباطی بر اساس پارامتریک و اگر غیر نرمال باشد بر اساس ناپارامتریک بایستی صورت پذیرد. سپس از ابعاد مختلف در راستای بررسی فرضیه‌های تحقیق پرداخته می‌شود.

در جدول شماره ۲، نتیجه آزمون نرمال بودن داده‌ها با استفاده از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف گزارش شده است. همانطور که مشاهده می‌شود میزان سطح خطا متناظر با آنها بررسی می‌گردد. همانطور که مشاهده می‌شود متغیرهای اصلی فرضیه تحقیق، سبک‌های تصمیم‌گیری مدیران و تحلیل رفتگی شغلی میزان سطح معنی‌داری هر کدام از متغیرها بیشتر از ۰.۰۵ است که نتیجه گرفته می‌شود داده‌ها از توزیع نرمال برخوردار هستند. به عبارت دیگر توزیع داده‌ها از توزیع نرمال انحراف قابل توجهی ندارند. بنابراین برای تحلیل فرضیه‌های تحقیق از آزمون پارامتریک استفاده می‌گردد.

جدول شماره ۲، آزمون بررسی نرمال بودن داده‌ها با استفاده از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف

عنوان	سبک تصمیم‌گیری	تحلیل رفتگی شغلی
تعداد	۲۰۱	۲۰۱
میانگین	۲.۵۸	۲.۵۷
انحراف استاندارد	۰.۶۷	۰.۸۶
اختلاف (مطلق)	۰.۱۴	۰.۱۴
اختلاف (مثبت)	۰.۱۴	۰.۱۴
اختلاف (منفی)	-۰.۱۰	-۰.۱۳
مقدار آماره آزمون	۰.۱۵۸	۰.۱۵۴
مقدار سطح خطا	۰.۱۱	۰.۱۵

بررسی فرضیه‌های تحقیق

در ادامه فرضیه‌های تحقیق مورد بررسی قرار می‌گیرد.

فرضیه ۱: سبک های تصمیم گیری مدیران بر تحلیل رفتگی شغلی تاثیر دارد.
برای بررسی این فرضیه از رگرسیون مبتنی بر تحلیل ANOVA بین سبک های تصمیم گیری مدیران و تحلیل رفتگی شغلی استفاده می شود. خلاصه نتایج در جدول شماره ۳ ارائه شده است.

جدول شماره ۳- ضرایب بین سبک های تصمیم گیری مدیران و تحلیل رفتگی شغلی

مدل	ضرایب غیر استاندارد		ضرایب استاندارد	آزمون t	مقدار سطح خطا
	B	ضریب استاندارد خطا	ضریب بتا		
مقدار ثابت	۰.۳۱۶	۰.۳۸۲	-	۸.۳۶	۰.۰۰۰
سبک های تصمیم گیری مدیران	۰.۸۲۸	۰.۸۲۱	۰.۹۴	۷۰.۰۱	۰.۰۰۰

متغیر وابسته: تحلیل رفتگی شغلی

با توجه به جدول شماره ۳، مقدار سطح خطای سبک های تصمیم گیری مدیران، ۰.۰۰۰ شده است. بنابراین متغیر مستقل (سبک های تصمیم گیری مدیران) بر متغیر وابسته (تحلیل رفتگی شغلی) تاثیر دارد. همچنین مقدار ضریب بین متغیر سبک های تصمیم گیری مدیران و تحلیل رفتگی شغلی ۰.۹۴ است که نشان دهنده است که متغیر مستقل سبک های تصمیم گیری مدیران بر متغیر وابسته تحلیل رفتگی شغلی تاثیر مثبت و قوی دارد. یعنی سبک های تصمیم گیری مدیران خوب و انگیزاننده بر کاهش تحلیل رفتگی شغلی در بین کلیه کارکنان شرکت کاله می انجامد. بنابراین فرضیه ۱ تأیید می گردد.

فرضیه ۲ تحقیق: سبک عقلایی با تحلیل رفتگی شغلی رابطه معناداری مثبت دارد.

با عنایت به اینکه متغیرهای اصلی تحقیق با استناد به آزمون کلموگروف-اسمیرونوف نرمال است، بنابراین برای بررسی رابطه معناداری بین سبک های عقلایی و تحلیل رفتگی شغلی از آزمون پیرسون استفاده می گردد. خلاصه نتایج در جدول شماره ۴ ارائه شده است.

جدول شماره ۴ رابطه معناداری بین سبک های عقلایی و تحلیل رفتگی شغلی

		سبک های عقلایی	تحلیل رفتگی شغلی
پیرسون	سبک های عقلایی	مقدار ضریب همبستگی	۰.۶۲۸
		مقدار سطح خطا	-
		تعداد نمونه	۲۰۱
	تحلیل رفتگی شغلی	مقدار ضریب همبستگی	۰.۶۲۸
		مقدار سطح خطا	۰.۰۰۰
		تعداد نمونه	۲۰۱

با توجه به جدول شماره ۴، مقدار سطح خطای بین متغیر سبک های عقلایی و تحلیل رفتگی شغلی، ۰.۰۰۰ شده است. به علت اینکه مقدار سطح خطا کمتر از ۰.۰۵ شده است، رابطه معناداری برقرار است. مقدار ضریب همبستگی

۰.۶۲۸ شده است که نشان دهنده این است که بین سبک‌های عقلایی و تحلیل رفتگی شغلی رابطه معناداری مثبت وجود دارد و مقدارش زیاد است. بنابراین نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون بین متغیر سبک‌های عقلایی و تحلیل رفتگی شغلی، در حالت کلی نشان می‌دهد که بین متغیر سبک‌های عقلایی و تحلیل رفتگی شغلی رابطه مثبت، قوی و معنادار وجود دارد. اگر بخواهیم این تحلیل را به زبان مدیریتی تحلیل کنیم این است که، بین متغیر سبک‌های عقلایی و تحلیل رفتگی شغلی در واقع رابطه معناداری وجود دارد. یعنی سبک‌های عقلایی باعث تقویت تحلیل رفتگی شغلی در بین کارکنان شرکت کاله می‌گردد و همچنین تحلیل رفتگی شغلی نیز باعث تقویت سبک‌های عقلایی در بین کارکنان شرکت کاله می‌گردد و این رابطه مثبت و قوی است. بنابراین فرضیه ۲ تحقیق تأیید می‌گردد.

فرضیه ۳ الی ۶ تحقیق

با عنایت به اینکه متغیرهای اصلی تحقیق با استناد به آزمون کلموگروف-اسمیرنوف نرمال است، بنابراین برای بررسی رابطه معناداری بین تحلیل رفتگی شغلی با عوامل دیگر سبک‌های تصمیم‌گیری مدیران (شهودی، وابستگی، آنی و اجتنابی) از آزمون پیرسون استفاده می‌گردد. خلاصه نتایج در جدول شماره ۵ ارائه شده است.

جدول شماره ۵ رابطه معناداری فرضیه‌های تحقیق (فرضیه ۳ الی ۶)

فرضیه	متغیر مستقل	متغیر وابسته	نوع ضریب همبستگی	تعداد نمونه	مقدار سطح خطا	مقدار ضریب همبستگی
۳	سبک شهودی	تحلیل رفتگی شغلی	پیرسون	۲۰۱	۰.۰۰۰	۰.۶۸۱
۴	سبک وابستگی	تحلیل رفتگی شغلی	پیرسون	۲۰۱	۰.۰۰۰	۰.۷۳۹
۵	سبک آنی	تحلیل رفتگی شغلی	پیرسون	۲۰۱	۰.۰۰۰	۰.۵۲۴
۶	سبک اجتنابی	تحلیل رفتگی شغلی	پیرسون	۲۰۱	۰.۰۰۰	۰.۵۳۶

با توجه به جدول شماره ۵، مقدار سطح خطای بین تحلیل رفتگی شغلی با عوامل دیگر سبک‌های تصمیم‌گیری مدیران (شهودی، وابستگی، آنی و اجتنابی)، ۰.۰۰۰ شده است. به علت اینکه مقدار سطح خطا کمتر از ۰.۰۵ شده است، رابطه معناداری برقرار است. مقدار ضریب همبستگی بین تحلیل رفتگی شغلی و عامل شهودی سبک تصمیم‌گیری مدیران ۰.۶۸۱ شده است که مقدارش قوی و مناسب است. مقدار ضریب همبستگی بین تحلیل رفتگی شغلی و عامل وابستگی سبک تصمیم‌گیری مدیران ۰.۷۳۹ شده است که مقدارش قوی و مناسب است. مقدار ضریب همبستگی بین تحلیل رفتگی شغلی و عامل آنی سبک تصمیم‌گیری مدیران ۰.۵۲۴ شده است که مقدارش متوسط و مناسب است. مقدار ضریب همبستگی بین تحلیل رفتگی شغلی و عامل اجتنابی سبک تصمیم‌گیری مدیران ۰.۵۳۶ شده است که مقدارش متوسط و مناسب است.

نتیجه‌گیری و پیشنهاد

این پژوهش با هدف نقش سبک‌های تصمیم‌گیری بر تحلیل رفتگی شغلی در شرکت کاله تدوین گردید. در این تحقیق ۶ تا فرضیه مورد بررسی قرار گرفت که در ادامه نتایج حاصل از فرضیه‌ها تحلیل می‌گردد. در فرضیه ۱، به

بررسی نقش سبک های تصمیم گیری مدیران بر تحلیل رفتگی شغلی تاثیر دارد یا خیر قرار گرفت. برای بررسی این فرضیه از رگرسیون مبتنی بر تحلیل ANOVA بین سبک های تصمیم گیری مدیران و تحلیل رفتگی شغلی استفاده می شد. مقدار سطح خطای سبک های تصمیم گیری مدیران، 0.000 شد و بنابراین متغیر مستقل (سبک های تصمیم گیری مدیران) بر متغیر وابسته (تحلیل رفتگی شغلی) تاثیر دارد. همچنین مقدار ضریب بین متغیر سبک های تصمیم گیری مدیران و تحلیل رفتگی شغلی 0.85 است که نشان دهنده است که متغیر مستقل سبک های تصمیم گیری مدیران بر متغیر وابسته تحلیل رفتگی شغلی تاثیر مثبت و قوی دارد. یعنی سبک های تصمیم گیری مدیران خوب و انگیزاننده بر کاهش تحلیل رفتگی شغلی در بین کلیه کارکنان شرکت کاله می انجامد. بنابراین فرضیه ۱ تأیید می گردد. در فرضیه ۲ تحقیق، به بررسی نقش رابطه معناداری متغیر سبک عقلایی با تحلیل رفتگی شغلی پرداخته شد. مقدار سطح خطای بین متغیر سبک های عقلایی و تحلیل رفتگی شغلی، 0.000 شده است. به علت اینکه مقدار سطح خطا کمتر از 0.05 شده است، رابطه معناداری برقرار است. مقدار ضریب همبستگی 0.628 شده است که نشان دهنده این است که بین سبک های عقلایی و تحلیل رفتگی شغلی رابطه معناداری مثبت وجود دارد و مقدارش زیاد است. بنابراین نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون بین متغیر سبک های عقلایی و تحلیل رفتگی شغلی، در حالت کلی نشان می دهد که بین متغیر سبک های عقلایی و تحلیل رفتگی شغلی رابطه مثبت، قوی و معنادار وجود دارد. اگر بخواهیم این تحلیل را به زبان مدیریتی تحلیل کنیم این است که، بین متغیر سبک های عقلایی و تحلیل رفتگی شغلی در واقع رابطه معناداری وجود دارد. یعنی سبک های عقلایی باعث تقویت تحلیل رفتگی شغلی در بین کارکنان شرکت کاله می گردد و همچنین کاهش تحلیل رفتگی شغلی نیز باعث تقویت سبک های عقلایی در بین کارکنان شرکت کاله می گردد و این رابطه مثبت و قوی است. بنابراین فرضیه ۲ تحقیق تأیید می گردد. در ادامه به بررسی بقیه فرضیه ها پرداخته شد. مقدار سطح خطای بین تحلیل رفتگی شغلی با عوامل دیگر سبک های تصمیم گیری مدیران (شهودی، وابستگی، آنی و اجتنابی)، 0.000 شده است. به علت اینکه مقدار سطح خطا کمتر از 0.05 شده است، رابطه معناداری برقرار است. مقدار ضریب همبستگی بین تحلیل رفتگی شغلی و عامل شهودی سبک تصمیم گیری مدیران 0.681 شده است که مقدارش قوی و مناسب است. مقدار ضریب همبستگی بین تحلیل رفتگی شغلی و عامل وابستگی سبک تصمیم گیری مدیران 0.739 شده است که مقدارش قوی و مناسب است. مقدار ضریب همبستگی بین تحلیل رفتگی شغلی و عامل آنی سبک تصمیم گیری مدیران 0.524 شده است که مقدارش متوسط و مناسب است. مقدار ضریب همبستگی بین تحلیل رفتگی شغلی و عامل اجتنابی سبک تصمیم گیری مدیران 0.536 شده است که مقدارش متوسط و مناسب است.

در انتها چند پیشنهاد برای محققین آتی بیان می گردد:

بررسی تاثیر سبک های تصمیم گیری مدیران بر شایسته سالاری با اعمال متغیر میانجی تحلیل رفتگی شغلی
بررسی تاثیر نوآوری سازمانی بر سبک های تصمیم گیری مدیران با اعمال متغیر مداخله گر شایسته سالاری

منابع

- سرافرازی مهرداد، سپهرنیا رزینا، کاووسی اسماعیل (۱۳۸۹)، تاثیر خلاقیت بر بهبود تصمیم گیری مدیران، ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، ۱، ۸۷-۹۷.
- سعادت اسفندیار (۱۳۷۶)، مدیریت منابع انسانی، چاپ دوم، تهران، انتشارات سمت.
- گل پرور محسن، و نادی محمد علی (۱۳۹۰)، نقش میانجی وفاداری سازمانی در رابطه بین اخلاق کاری با رفتارهای انحرافی در محیط کار، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال ششم، شماره ۱.
- زارغی متین حسن، سید کلالی نادر، اخوان انوری محمدرضا، یزدانی حمیدرضا، بررسی اثر تحلیل رفتگی شغلی بر پیامدهای شغلی کارکنان، چشم انداز مدیریت دولتی، شماره ۹، صص ۷۳-۹۰.
- مقدم علیرضا، محمودی میمند مهدی (۱۳۹۷)، اثر بدبیتی سازمانی بر گرایش به رفتارهای انحرافی، فصلنامه علمی پژوهشی مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، سال بیست و هفتم، شماره ۸۹، پاییز ۹۷، صص ۷۳-۸۹.
- Bakker, A. B., & Costa, P. L. (2015). Chronic job burnout and daily functioning: A theoretical analysis. *Burnout Research*, 1(3), 112-119.
- Clipa, O., & Bogheana, A. (2015). Stress factors and solutions for the phenomenon of burnout of preschool teachers. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 180, 907-915.
- Scott, S. G. & Bruce, R. A. (1995). Decision making style the development of a new measure. *Educational and Psychological Measurement*, 55 (5), 818-831.

The role of managers' decision-making styles on job burnout

Nader Bahari^{1*} | Hosein Sattarian²

Abstract

This research was compiled with the aim of investigating the role of managers' decision-making styles on job burnout. The research method is descriptive-survey and in terms of the required data collection time, it is single-section. The sampling method is random. The statistical population of this research is all employees of Kale company, which are 421 people including full-time contract workers and official employees. The statistical sample was obtained using Cochran's formula in the number of 201 statistical samples. Data collection was based on standard questionnaires. The investigated variables are managers' decision-making styles and job burnout in this research. The results of research among all the employees of Kale Company showed that the decision-making styles of managers have an effect on job burnout. Rational style has a positive significant relationship with job burnout. Intuitive style has a positive significant relationship with job burnout. Dependent style has a positive significant relationship with job burnout. Immediate style has a positive significant relationship with job burnout. Avoidant style has a positive significant relationship with job burnout. At the end, suggestions for future researchers were presented.

Keywords: Managers' decision-making styles, job burnout, Kalleh company.

¹ Corresponding author: Assistant Professor, Faculty of Management and Accounting, Azad University, Germe Branch, Ardabil, Iran/ baharinader@yahoo.com

² Student of Public Administration, Human Resources Development, Azad University, Germe Branch, Ardabil, Iran.