###### 28

###### آزاد.jpeg

###### **دانشگاه آزاد اسلامي**

######  **واحد تهران مرکز**

**موضوع:**

**بررسي چگونگي مديريت و تاثير آن بر عملكرد كاركنان**

**استاد راهنما:**

**دانشجو:**

فصل اول:

 كليات تحقيق

مقدمه:

مولفه هاي جز دستمزد وجود دارند كه نيروي كار برتر را حفظ مي كند عاملي ديگري جزء بهاي نازل كالا نيز وجود دارند كه مشتريان خود را حفظ مي نمايند همچنين در توسعه و اقتصاد كشور به جزء ثروت و منابع موجود در آن عوامل وجود دارند كه پيشرفت را تضمين مي كند. چه بسا كشورهايي كه با در دست داشتن معادن، منابع مختلف از جمله كشور هاي با درآمد كم و اقتصاد ضعيف تك محصولي به شمار مي روند و كشورهاي كه با فقر منابع طبيعي داراي اقتصادي كار آمد و تاثير گذار مي باشند و البته فاكتور اصلي و مهم ديگري به نام مديريت نيز به كمك مي آيد.

مديريتي، يك مديريت صحيح محسوب مي شود كه يك مديريت موثر مي باشد. مديريت موثر جزء منابع اصلي توسعه ملتها شده است و مهمترين منابع لازم براي توسعه ملتها است. اعمال مديريت توسط مدير در موفقيعت يك سازمان نقش بسزايي دارد هر چه سازمان پيچيده تر باشد نقش مديريت دشوار تر خواهد شد. مديريت يعني تصميم گيري در زمان مناسب با افراد مناسب در جاي كه فعاليت در آن جريان دارد.

مديران موثر، رهبران موثري هستند كه با اعمال مديريت اصلي و كار آمد خود مي تواند نقش به سزايي در جامعه از طريق مشاركت در صنايع و ارائه خدمت مطلوب ايفاء نمايند و مديران موثر و موفق مديرانی هستند كه ملبس به جامعه علم و تجربه باشند ديگر زمان آن كه مدير در يك برج بلند و لوكس بنشيند و از راه دور كنترل و دستور دهد سپري گرديده است حال زمان آن فرا رسيده است.

كه مردان و زنان سخت كوش و مستعد و اثر بخش با ايجاد انگيزه و تقويت حس همكاري و جلب مشاركت و روابط هم سطح زمام امور را در دست گرفته و مديريت سازمانهاي وسيع و گسترده پيچيده كنوني را به عهده گيرند چرا كه بدو مشاركت همگاني و بكار گيري كليه عوامل و امكانات راه رسيدن به موفقعيت بس دشوار و خطير است.

مديريت را مي توان متشكل از علم و هنر دانست به طور كه بخشي از دانش مديريت را مي توان از طريق آموزش فرا گرفت و بخش ديگر را ضمن كار بايد آموخت و در واقع بخشي را كه با آموزش فرا گرفته مي شود علم مديريت و ديگر بخش را كه موجب به كار بستن اندوخته در شرايط گوناگون مي شود هنر مديريت مي نمايند.

فرايند مديريت متشكل از 5 عنصر به نام هاي برنامه ريزي، سازماندهي، هدايت، كنترل، كارگزيني مي باشد. كه در بخشه هاي مختلف جامعه از جمله دولتي، صنعتي، بازرگاني و آموزش فعاليت مي كند.

افراد به منظور تامين زندگي مادي و معنوي خود همه فعاليتهاي اقتصادي در اقتصادبازار را انجام مي دهند اين امر طبيعتا هنگامي كه فاليت اقتصادي در جهت الگو و نظم تشكيلاتي باشد نيز صحت دارد خواه آنها خودشان گاه درگير فعاليت اقتصادي شوند خواه عمدتا ويژگي اقتصادي داشته باشند و خواه تنها فعاليت اقتصادي را نظم دهند، عجيب اين كه اين امر اغلب به حساب نمي آيد و نفعي كه در به حداكثر رساندن درآمدها در اقتصاد بازار وجود دارد قدرت محرك كليه فعاليتهاي اقتصادي است زيرا هر فعاليتي كه نيازمند كالاها و خدماتي باشد اما به عنوان كالاهاي آزاد در اختيار عاملان نباشد مستلزم اين است كه جهت كسب و درآمدهاي آتي كنترلي بر روي آنها باشد.

قبل از قرن هفدهم علم و فلسفه با يك ديگر در قلمرو معارف بشري مورد تحقيق واقعي مي شوند و مرز مشخص ميان آن دو وجود نداشت. تا آن كه در دوران رنسانس فرهنگ اومانسم زمينه هاي شناخت مسائل اجتماعي را از طريق عقل و تجربه به وجود آورد اين روند در خلال قرن 17 آنچنان شتاب يافت كه باعث شد در ابتداي قرن18 زمزمه ي استقلال و جدايي علوم اجتماعي از فلسفه آغاز شود و پديده استقلال انفكاك علوم اجتماعي از فلسفه نيز به طور طبيعي اين انديشه را نمودار ساخت كه پديده اجتماعي ويژگي هاي منظمي دارند و قانون حاكم بر رفتار اجتماعي همانند قانون مندي حاكم بر جهان ماده و طبيعت است در مورد اقتصاد هم انديشمندان اقتصاد معتقد بودند كه فعاليتهاي انسان در توليد توزيع و مصرف تابع قوانين طبيعي است كه بايد آنها را شناخت تا آن كه بتوان و روابط علمي بين پديده هاي اقتصادي را تبين كرد.

فرضيه هاي تحقيق:

1- رابط معنا داري بين مشاركت کارکنان و افزايش عملكرد آنها وجود دارد.

2- رابطه معنا داري بين به كارگيري آموزش در سازمان و افزايش كارآيی كاركنان وجود د ارد.

3- رابطه معنا داري بين به كار گيري پرداخت حقوق و مزايا متناسب با عملكرد كاركنان سازمان وجود دارد.

4- رابطه معنا داري بين بكار گيري رهبري و افزايش كارآیی عملكرد كاركنان وجود دارد.

5- رابطه معنا داري بين انگيزش و افزايش عملكرد كارمندان وجود دارد.

هدف تحقيق:

تعهد سازماني عامل بسيار مهمي براي درك و فهم رفتار سازماني و پيش بيني كننده خوبي براي تمايل به باقي ماندن در شغل مي باشد تعهد و پايبندي مانند رضايت شغلي، دو نگرش كلي نزديك به هم و در ارتباط با هم مي باشند كه به رفتارهاي مهمي در سازمان مي انجامد بسياري از اين رفتارها در جهت افزايش بهبود سازماني بوده و باعث پيشرفت و ترقي سازمان مي شوند. نظم در كار، مشاركت در امور مختلف سازمان، پذيرش مسئوليت، عدم ترك كار و عدم غيبت از جمله عوامل و پيامدهاي مثبت تعهد بالا مي باشد كه اين پيامدها در جهت بهبود و پيشرفت سازمان نقش اساسي دارند. چرا كه كارمنداني كه رفتارهاي فوق را بروز دهند مدت زمان طولاني در سازمان مي مانند و همچنين تلاش بيشتري را در راه موفقيت سازمان
مي نمايد. همچنين تعهد سازماني علاوه بر اثرات بالقوه و جدي كه بر عملكرد سازمان دارد مي تواند پيشگويي كننده مهمي براي اثر بخشي و كارايي سازمان باشد. لذا ناديده گرفتن آن براي سازمان زيانبار بوده و هزينه هاي زيادي را نيز به دنبال خواهد داشت.

به صورت مشخص چنانچه ميزان تعهد سازماني كاركنان از سطح بالايي برخوردار باشد مي تواند آثار و تبعات ذيل را براي موسسه به دنبال داشته باشد. و به بيان ديگر مي توان اين موارد را به عنوان ويژگي هاي افراد و كاركنان متهد نيز بر شمرد:

1- پذيرش و قبول ارزش ها و اهداف موسسه از سوي كاركنان

2- علاقه و تمايل شديد كاركنان به ماندگاري در سازمان ها

3- به كارگيري حداكثر تلاش و توان در جهت انجام وظايف سازماني.

همچنين شواهد و مدارك معتبري وجود دارد كه حاكي از تاييد تعهد سازماني بر جنبه هاي مختلف رفتار كاري كاركنان مي باشد كه از جمله مي توان به موارد مشروح زير اشاره كرد.

اولاً احساس متعهد و وفاداري افراد به سازمان باعث مي شود نرخ ترك خدمت و غيبت در سازمان كاهش يابد و با به حداقل ممكن برسد.

ثانياً افرادي كه از تعهد سازماني بالايي برخوردار هستند، كمتر به فكر يافتن فرصت ها و موقعيت هاي شغلي جديد در ديگر سازمان ها مي باشد.

ثالثاً تعهد سازماني داراي تأثير مستقيم در ميزان تلاش و عملكرد كاركنان دارد و افرادي كه از تعهد سازماني بالايي برخورار هستند حداكثر مساعي و تلاش خود را در جهت انجام هر چه بهتر وظايف سازماني به كار خواهند برد.

ضرورت تحقيق

امروزه ايران از لحظ زماني در موقعيتي قرار دارد كه تمايل و تلاش خود را به سوي صنعتي شدن معطوف كرده است اما وجود ابرقدرت هاي مخالف و تحريم هاي آنها از يك طرف و ضعف مديريتي كه امروزه در كشور وجود دارد از طرف ديگر مانع پيشرفت كشور شده است.

وقتي پا به يك سازمان مي گذاريم مشاهداتي را مي كنيم كه سخت نشان دهنده ضعف مديريتي آن است. كاغذ بازي كه در سازمان وجود دارد و باعث مي شود گاهي براي يك كار كوچك روزها معطل آن بود و يا عملكرد ضعيف كاركنان زماني كه از
بخش نامه ها اطلاعات ضعيفي دارند و بارها ديده شده كه كارمندان در مورد يك موضوع مشخص درباره انجام كار ارباب رجوع ديدگاه هاي متفاوتي داشته باشند و اصلاً از يك فكر واحد برخوردار نيستند حتي زماني كه از ديد بالاتري به مديريت ضعيف كشور نگاه مي كنيم مشاهده مي كنيم درآمد نفتي كشور نمي تواند در مسير درستي براي پيشرفت كشور قرار گيرند حتي اين درآمد خود باعث عقب ماندگي كشور ما شده است زيرا خيلي راحت تصميم گيري هاي ضعيف مديريت را پوشش مي دهد و از نمايان شدن ان جلوگيري مي كند.

ضرورت مديريت را مي توان در فرمايشات حضرت علي (ع) و امام رضا نيز به روشني مشاهده كرد.

حضرت علي (ع) مي فرمايد: بدون امير مردم به جان يكديگر خواهند افتاد.

**امام رضا همچنين در لزوم رهبري مي فرمايند:**

1- بقا و حيات هر ملتي بستگي به وجود حكومت و زمامدار دارد.

2- حفظ اصول و فروع دين و مكتب بستگي به وجود رهبر و مدير دارد.

3- جهت اجراي قوانين و جلوگيري از تجاوزات مردم نسبت به يكديگر بنا به دلايل بالا و بسياري از دلايل ديگر ضرورت اين تحقيق مشخص مي شود.

محدوديت ها و مشكلات تحقيق

**در جريان اين تحقيق البته مشكلات و موانعي وجود داشت كه به شرح زير بيان
مي شود:**

1- كمبود منابع به طوري كه كتابخانه ها تا يك حدي مجاز به تحويل كتاب بوده اند.

2- شرايط سخت پخش پرسشناسه ها در سازمان ها بطوري كه خيلي افراد از همكاري سر باز مي زدند.

3- وقت بسيار كمي كه براي اين تحقيق وجود داشت.