

بررسی تأثیر تحول سازمان بر بهره‌وری کارکنان باتوجه به متغیر میانجی رضایت شغلی

تاریخ دریافت: ۱۳۹۷/۱۰/۰۲ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۰۱/۲۵

حاجیه رجبی فرجاد^۱، علی شهامی خرمی^۲

از صفحه ۲۳ تا ۴۵

چکیده

هدف پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر تحول سازمان بر بهره‌وری کارکنان باتوجه به متغیر میانجی رضایت شغلی در شرکت برق منطقه‌ای تهران انجام شد. پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش، توصیفی-پیمایشی از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش کلیه کارکنان شرکت برق منطقه‌ای تهران بود که با استفاده از فرمول کوکران، تعداد ۳۳۱ نفر به عنوان نمونه آماری و به شیوه نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه استاندارد بهره‌وری نیروی انسانی (هرسی و گلداسمیت، ۱۹۸۰)، پرسشنامه استاندارد تحول سازمانی (گاتر و دراکر، ۲۰۰۵) و استاندارد سنجش رضایت شغلی ویسوکوکی و کروم (۲۰۰۰) استفاده و روایی محتوایی پرسشنامه توسط اساتید تأیید شد. ضریب آلفای کرونباخ برای بهره‌وری نیروی انسانی ۰/۷۰۸، تحول سازمانی ۰/۸۹۰ و رضایت شغلی ۰/۹۲۰ برآورد شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون مدل‌سازی معادلات ساختاری و نرم افزار لیزرل ۸/۵۴ استفاده شد. نتایج نشان داد تحول سازمان بر بهره‌وری کارکنان باتوجه به متغیر میانجی رضایت شغلی در شرکت برق منطقه‌ای تهران، تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد.

کلمات کلیدی

ساختار تحول سازمان، بهره‌وری کارکنان، رضایت شغلی، شرکت برق منطقه‌ای تهران.

^۱ دانشجویار گروه مدیریت منابع انسانی دانشگاه علوم انتظامی امین (رایانامه نویسنده مسئول): hajieh_rajabi@yahoo.com

^۲ کارشناس ارشد مدیریت دولتی دانشگاه آزاد واحد علوم تحقیقات تهران.

مقدمه

در بین عوامل تولید از جمله زمین، نیروی انسانی، فناوری، سرمایه و ...، با ارزش‌ترین عامل، نیروی انسانی می‌باشد. توجه به بهره‌وری نیروی انسانی و بهبود شرایط، باعث افزایش کارایی و اثربخشی در سازمان می‌گردد و ضایعات، حوادث و نارضایتی در نیروی انسانی را کاهش می‌دهد. بنابراین برای افزایش بهره‌وری در نیروی انسانی، ابتدا باید عوامل بازدارنده و تسهیل‌کننده در افزایش کارایی را شناخت و سپس در جهت کاهش عوامل بازدارنده و تقویت عوامل تسهیل‌کننده اقدام کرد (رضاییان و قاسمی، ۲۰۱۰: ۱۹). اگر بهره‌وری را به عنوان روشی برای اندازه‌گیری عملکرد در نظر بگیریم؛ مؤلفه‌های اصلی آن یعنی کارایی (استفاده بهینه از منابع) و اثربخشی (میزان دستیابی به اهداف) بیش از سایر عوامل به کارایی و اثربخشی عامل انسانی وابسته است. به همین دلیل بررسی عواملی که می‌توانند بر بهره‌وری منابع انسانی مؤثر باشند، مورد توجه محققین و مدیران سازمان‌ها قرار دارد که برخی از این عوامل آشکار و برخی نیز پنهان است. بهره‌وری در سازمان‌ها می‌تواند از طریق یک روش راهبردی برای توسعه نیروی انسانی بهبود یابد و به این ترتیب توسعه منابع انسانی با بهبود بهره‌وری متصل می‌شود (بدیع زاده و رضایی فرد، ۱۳۹۴: ۶۴). مدیریت اعم از این که در بخش دولتی باشد یا خصوصی، مسئولیت بکارگیری صحیح و مناسب عوامل تولید را در جهت اهداف سه‌گانه سازمان، کارکنان و دولت به عهده دارد. از آنجا که تغییر، یکی از بزرگ‌ترین خصوصیات سازمان‌ها و مؤسسات در حوزه رقابتی امروز است، تغییرات تکنولوژی یا هر نوع تغییر دیگری، تغییرات مدیریتی را نیز طلب می‌نماید (احترامی، ۱۳۹۰: ۱۴). تلاش‌های اقتصادی افراد همواره و همیشه معطوف بر آن بوده است که بیشترین پیامد را از کمترین کوشش‌ها و امکانات بدست آورد، که این تمایل را می‌توان اشتیاق وصول به بهره‌وری افزون‌تر نام نهاد. رسالت اصلی علم مدیریت دستیابی به بهره‌وری بیشتر است. این همواره مورد توجه دولت‌مردان، سازمان‌ها و مؤسسات و ... بوده و حتی در سطح کوچک‌ترین واحد اجتماعی یعنی خانواده رسوخ کرده است؛ به نحوی که دسترسی به بهبود کیفی زندگی و رفاه بیشتر که نمودهایی از بهره‌وری است، سبب تلاش بیشتر و هدمندتر خانواده‌ها گردیده است (پالیزبان و دیگران، ۱۳۹۳: ۱۹). مهم‌ترین هدف هر سازمانی، دستیابی به بالاترین سطح بهره‌وری ممکن یا بهره‌وری بهینه است، امروزه



صاحب‌نظران و اندیشمندان بر اهمیت و نقش نیروی انسانی به عنوان عامل توسعه کشور واقف بوده و بر آن تأکید دارند و مهم‌ترین سرمایه هر سازمان را نیروی انسانی آن می‌دانند (حمید و دهقانی زاده، ۱۳۹۱: ۱۲۱). اعتقاد سازمان‌ها از جمله شرکت برق نیز بر آن است که باید کارکنان را پایه و اساس بهره‌وری کلیه فرایندهای سازمانی دانست و باید این عامل را به عنوان با ارزش‌ترین سرمایه و کلید طلایی رقابت در سطح ملی و فراملی مطرح نمود. علی‌رغم مشکلات فراوانی که از جنگ ناخواسته و محاصره اقتصادی بر سر راه توسعه برق وجود داشت، شرکت برق منطقه‌ای تهران به همت مدیران، مهندسان، کارشناسان، تکنسین‌ها و کارگران خود موفق شد به راه خود ادامه دهد و با پشت سر گذاشتن این دوره پر مخاطره، در دوره‌های بعد تلاش گسترده‌ای در جهت تحقق اهداف برنامه‌های اول، دوم و سوم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران و سیاست‌های راهبردی وزارت نیرو به عمل آورد.

بررسی میدانی و جمع‌آوری نظرات مدیران و مسئولیت بخش‌های مختلف در سطح شرکت برق منطقه‌ای تهران نشان می‌دهد که کارکنان این سازمان از شغل خود راضی نیستند و این نارضایتی، خود را در کاهش رضایت مشتریان نشان داده است. بر این اساس، به نظر می‌رسد که بایستی در سطح سازمانی تغییراتی ایجاد گردد تا علاوه بر افزایش میزان رضایت شغلی کارکنان، زمینه را برای ارتقای سطح رضایت مشتریان و بهره‌وری کارکنان فراهم نمود. از سوی دیگر، نتایج حاصل از این پژوهش می‌تواند به صنعت برق کمک نماید تا مؤلفه‌های مهم تحول را جهت ارتقاء و افزایش بهره‌وری کارکنان خود شناخته و منابع خود را به آن سمت سوق دهد. همچنین رضایت شغلی کارکنان یکی از متغیرهای مهم در سنجش، توسعه و پیشرفت سازمان‌هاست؛ زیرا باور بر این است که کارکنانی که از شغل خود رضایت دارند در مقایسه با آنان که احساس رضایت نمی‌کنند، بازدهی یا تولید بیشتری دارند. این بازدهی و تولید به بهره‌وری کارکنان منجر می‌شود. بر این اساس این پژوهش به بررسی تأثیر تحول سازمان بر بهره‌وری کارکنان با توجه به متغیر میانجی رضایت شغلی در شرکت برق منطقه‌ای تهران می‌پردازد.

پیشینه پژوهش

امجدی (۱۳۹۵) پژوهشی با عنوان «نقش سبک رهبری تحول آفرین در ارتقاء بهره‌وری کارکنان (مورد مطالعه: دیوان محاسبات کشور)» انجام داد. نتایج نشان داد که رهبری تحول آفرین (نفوذ آرمانی، ترغیب ذهنی، ملاحظات فردی و انگیزش الهام بخش) بر ارتقاء بهره‌وری کارکنان تأثیر معناداری دارد. غلامی و موغلی (۱۳۹۴) در پژوهشی نشان دادند که بین رضایت شغلی (مجموعه متغیرهای مستقل) با بهره‌وری (متغیر وابسته) مقدار ضریب همبستگی چندگانه برابر با ۰/۷۰۲ بوده است که نشان‌دهنده همبستگی مناسب و بسیار خوبی است. همچنین مقدار ضریب تعیین تعدیل شده ۰/۴۹۳ می‌باشد که نشان‌دهنده این است که ۴۹ درصد از کل تغییرات واریانس متغیر بهره‌وری نیروی انسانی وابسته به متغیر مستقل (رضایت شغلی) می‌باشد. گرم آبدشتی و موسوی (۱۳۹۵) نشان دادند که بین رضایت شغلی و بهره‌وری نیروی انسانی رابطه‌ای مثبت وجود دارد. همچنین بین مؤلفه‌های رضایت شغلی (حقوق و مزایا، پاداش، مشارکت، ترفیع، محیط کار) با بهره‌وری نیروی انسانی رابطه‌ای مثبت وجود دارد.

حبوبی^۱ و دیگران (۲۰۱۷) در پژوهشی با عنوان «تأثیر استرس شغلی و رضایت شغلی بر بهره‌وری نیروی کار در صنعت پتروشیمی ایران» نشان دادند که سطوح استرس شغلی درک شده کارکنان و رضایت شغلی متوسط است. همچنین، بهره‌وری آنها در سطح متوسط مورد ارزیابی قرار گرفت. اگرچه رابطه بین استرس شغلی و شاخص‌های بهره‌وری از لحاظ آماری معنی‌دار نبود، لیکن، بین رضایت شغلی و شاخص‌های بهره‌وری از نظر آماری معنی‌دار بود. مدل‌سازی رگرسیون نشان داد که بهره‌وری به‌طور قابل توجهی با برنامه تغییر، ابعاد دوم و سوم استرس شغلی (عدم کفایت و ابهام نقش) و بُعد دوم رضایت شغلی (نظارت) مرتبط است. داویس^۲ و دیگران (۲۰۱۶) پژوهشی با عنوان «کشف کیفی فاکتورهای مؤثر روی رضایت شغلی و تحول کاری یک فیزیوتراپیست در فعالیت‌های خصوصی» ارائه دادند. هدف این مطالعه

^۱ Hoboubi

^۲ Davies



بررسی عوامل مربوط به رضایت شغلی در مراحل تحول شغلی متفاوت در بین فیزیوتراپیست‌های خصوصی در اتریش است. ۱۶ عضو به ۳ گروه تخصیص داده شده است. فارغ التحصیلان قبلی $N=6$ فارغ التحصیل‌های بعدی $N=5$ و مالکان $N=5$ گروه‌های توجه تحلیل‌های ورباتیم- تماتیک^۱ را ارائه کرده‌اند که برای تعیین اهداف و ریز اهداف از هر گروه متمرکز است. هیچکاک و استاوروس^۲ (۲۰۱۶)، پژوهشی را با عنوان «انگیزش جمعی سازمانی؛ عامل مؤثر بر تحول سازمانی» انجام داده‌اند. در این تحقیق سازمان‌ها با توجه به خواسته‌های مختلف، به طور مداوم خود را تغییر می‌دهند. موفقیت یک تحول بستگی به کارکنان سازمان و انگیزه آنها برای حمایت از تحولات دارد. انگیزه کارکنان در تحول سازمانی عمدتاً از یک زمینه فردی نشأت می‌گیرد. در این پژوهش، یک تئوری چندسطحی، برای گسترش مفهوم به جنبه‌های جمعی سازمان مدنظر قرار گرفت. با استفاده از تئوری مبتنی بر آن، تجزیه و تحلیل یک سازمان دولتی برای کشف معنای انگیزشی جمعی سازمانی و کشف عناصری که باعث ایجاد انگیزش جمعی برای به وجود آمدن تحول سازمانی می‌شود، انجام شده است. نتایج پژوهش نشان داد که انگیزش جمعی سازمانی، مبتنی بر باورهای فردی و جمعی است و همچنین از عناصر انگیزشی مشترک، توسعه می‌یابد.

مبانی نظری

اگر چه تحول سازمان دارای سابقه تاریخی بسیار کوتاهی است؛ اما به نظر می‌رسد که به طور فزاینده‌ای توجه مدیران، مشاورین و دانشگاهیان را به خود جلب کرده است. منابع و متون موجود، در رابطه با شروع و بسط تحول سازمان، اطلاعات اندکی را ارائه نموده‌اند. بر طبق نظر جانستون (۱۹۷۹) در سال ۱۹۶۹ و حتی پیش از آن، بسیاری از صاحب نظران بهبود سازمان مفاهیمی مشابه آنچه که امروز در تئوری تحول سازمان مطرح است، را به کار بردند. اگرچه به طور دقیق معلوم نیست که چه کسی اصطلاح تحول سازمان را ابداع کرده است (تاپلین، ۲۰۱۵: ۲۵۰).

¹ verbatim.thematic

² Hitchcock J & Stavros

تحول یا دگرگونی مفهوم نوینی نیست؛ در غیر این صورت بشر هنوز در مراحل آغازین زندگی خود بر روی این سیاره درجا میزد و مثلاً به جای قلم از پَر استفاده میکرد (میرسپاسی و قهرمانی، ۱۳۹۰: ۱۹). علاوه بر آن، موفقیت تلاش‌های سازمان در راستای بهبود بهره‌وری به کوشش‌های افراد جامعه، همکاری و اشتراک تمامی طرف‌های ذینفع وابسته است (بلوم، ۲۰۱۱: ۱۶۸۵). با توانمندسازی منابع انسانی از راه مدیریت دموکراتیک همراه با آماده کردن کارکنان جهت رویارویی با تغییرات در سازمان می‌توان محیطی را بوجود آورد که در آن هم انسانیت انسانها، و هم استعداد آنها شکوفا شود و نیز دستیابی به بالندگی سازمان و توسعه هدف‌ها و در نهایت ارتقای سازمان تا سطح فرابالندگی امکان‌پذیر شود (پورکیانی و پیرمرادی، ۱۳۸۷: ۱۵). همچنین رضایت شغلی باعث میشود بهره‌وری فرد افزایش یابد؛ فرد نسبت به سازمان متعهد شود؛ سلامت فیزیکی و روانی فرد تضمین گردد؛ روحیه او افزایش یابد؛ از زندگی راضی باشد و مهارت‌های جدید شغلی را به سرعت آموزش ببیند (لو و و دیگران، ۲۰۰۷: ۸۳).

تحول سازمانی: برخی از صاحب نظران، پیدایش تحول سازمان را به مثابه یک تغییر پارادایم و یا مکتب فکری کل‌گرا توصیف می‌کنند. برای مثال، پیتربی. ویل (۱۹۸۴)، می‌نویسد: تحول یا دگرگونی سازمان به معنای تغییر در تفکر و عمل در سطحی بسیار اساسی‌تر و بنیادی‌تر از آنچه تاکنون بوسیله بیشتر عاملان تغییر صورت پذیرفته است، می‌باشد. ما کلمه پارادایم را برای اشاره به اصول بنیادین سازماندهی که اعمال روزمره ما را تقویت کرده است، بکار می‌بریم. تحول سازمان با احتمال بسیار زیاد یک تغییر الگوی تفکر درباره سازمان‌ها و نحوه تأثیر بر آنها است (جیرا و گولیا، پاپاکاستاس و استانو^۱، ۲۰۰۹: ۴۱). تحول سازمانی به معنای اعمال تغییرات و رویکردهای جدید در سازمان است که با هدف بهبود فرایندها و رویه‌های سازمانی به انجام می‌رسد. این تغییرات عمدتاً در شکل سازمانی، نحوه فعالیت‌ها و حتی ماهیت سازمانی قابل تشخیص است (بوردوم^۲، ۲۰۱۰: ۲۴۶). توان بخشیدن به فرایندهای عملیاتی و نیروهای انسانی در سازمان برای بالا بردن کیفیت عملکرد ارگان‌های مختلف سیستم سازمانی را تحول سازمانی می‌نامند (پورکیانی و پیرمرادی به نقل از طاهرلای، ۱۳۸۷: ۲۲). بر اساس

^۱Georgoulas, Papakostas & Stanev

^۲Bordum



نظر کامینگز و ورلی^۱ (۲۰۰۵)، تحول سازمانی عبارت است از کاربرد وسیع سیستم و انتقال دانش رفتاری به تحول برنامه‌ریزی شده و تقویت استراتژی‌ها، ساختارها و فرآیندها که منجر به بهره‌وری سازمان می‌شود. تحول سازمانی، فرآیند یا فعالیتی است که بر اساس علوم رفتاری، در ابتدا یا در بازه‌ای بلند مدت، این پتانسیل را دارد که در محیطی سازمانی اتفاق بیفتد که سبب افزایش دانش، تخصص، بهره‌وری، رضایت، روابط بین فردی و سایر پیامدهای مطلوب شود که یا به نفع تیم و گروه یا فرد خاصی است و یا به نفع یک سازمان، جامعه، ملت، منطقه و انسانیت است (مکلین^۲، ۲۰۰۵: ۹۲). باتوجه به تعریف‌های مذکور می‌توان تحول یا دگرگونی سازمان را به عنوان یک رویکرد کل‌گرا، محیطی و انسانی توصیف کرد که منجر به تغییر اساسی و بنیادین در کل سیستم یک سازمان می‌شود. تحول مشتمل بر تغییرات دگرگون‌ساز در ماهیت بنیادی سازمان و مرتبط با محیط آن است (جیرا و گولیا س و دیگران، ۲۰۰۹: ۴۳).

بهره‌وری نیروی انسانی: نیروی انسانی با ارزش‌ترین منابع طبیعی جامعه هستند. چندین کشور پیشرفته نظیر ژاپن، سوئیس و هلند که فاقد زمین کافی، مواد سوختی و مواد معدنی هستند، به خوبی دریافته‌اند که تنها مهم‌ترین منابع طبیعی توسعه و رشد آنان، انسان‌ها و مهارت آموزش و طرز تفکر و انگیزه‌های آنان است و سرمایه‌گذاری در این عوامل سبب بهبود کیفیت مدیریت و نیروی انسانی می‌شود. این کشورها توجه زیادی به تعلیم و تربیت و آموزش علمی نیروی انسانی خود می‌کنند (رنجبریان، ۱۳۸۳: ۱۳). اصلی‌ترین هدف هر سازمان، دستیابی به بهره‌وری بهینه است. بهره‌وری را در یک تعریف فرآیند (ساخت، تولید و خدمات) و عملکرد مؤثر منابع ورودی برای تبدیل به منابع اقتصادی (در نظر می‌گیرند که نهایتاً منجر به ارائه خدمات به مشتریان می‌گردد) (گرانروس و اوجالوس^۳، ۲۰۰۴: ۷۲). تعریف فنی بهره‌وری ساده و صرفاً عبارتست از رابطه میان مقدار ستاده و مقدار نهاده به کار رفته برای تولید آن ستاده است. به عبارت دیگر بهره‌وری به ما می‌گوید که از یک واحد نهاده چند واحد ستاده می‌توان بدست آورد (پالیزبان و دیگران، ۱۳۹۳: ۱۳). وجدان کاری در بهره‌وری و توسعه پایدار و کاهش

^۱ Cummings and Worley

^۲ McLean

^۳ Gronroos & Ojaslo

هزینه‌ها نقش بسزایی دارد. در سال‌های اخیر، بهره‌وری از یک عامل سنجش عملکرد سازمانی به یک مفهوم فرهنگی، اقتصادی و اجتماعی که می‌تواند عامل مؤثری برای حرکت در جهت توسعه پایدار باشد، تبدیل شده است (بهرام زاده و سراج، ۱۳۸۶: ۲۴). برای اینکه سازمان‌ها و جوامع به بهبود بهره‌وری مستمر و قابل ملاحظه‌ای دست یابند، باید برای این موضوع، اهمیت استراتژیک قائل شده و به بهبود بهره‌وری به عنوان یک فرایند مدیریتی و عاملی که می‌تواند بطور مؤثر آنها را به توسعه پایدار برساند، بنگرند (بهرام زاده و سراج، ۱۳۸۶: ۲۳).

رضایت شغلی: رضایت شغلی مؤلفه چند بُعدی و نسبتاً پیچیده‌ای است. این بدان معنا است که نمی‌توان احساس رضایت شغلی یک فرد را تنها به یک عامل نسبت داد؛ بلکه مجموعه‌ای از عوامل گوناگون موجب می‌شود که فرد شاغل در زمان معینی، از شغلش احساس رضایت نماید و از آن لذت ببرد. فرد با تأکیدی که بر عوامل مختلف از میزان درآمد، شرایط محیط کار، مشارکت در تصمیم‌گیری و ارزش اجتماعی در زمان‌های مختلف دارد، به طرق گوناگون از شغلش احساس رضایت می‌کند. همچنین می‌توان عوامل مؤثر بر رضایت را به عوامل فردی، اجتماعی، سازمانی و محیطی طبقه‌بندی کرد (جعفری و دیگران، ۱۳۶۲: ۲۴۱). رضایت شغلی حدی از احساسات و نگرش‌های مثبت است که اشخاص نسبت به شغل خود دارند. هنگامی که یک فرد می‌گوید؛ رضایت شغلی بالایی دارد، این بدان مفهوم است که واقعاً شغلش را دوست دارد، احساسات خوبی درباره شغلش دارد و برای شغلش ارزش زیادی قایل است (غلامی فشارکی و دیگران، ۱۳۹۰: ۳۶). رضایت شغلی احساسی است که افراد نسبت به شغلشان دارند. هنگامی که می‌گوییم فردی دارای رضایت شغلی بالایی است، و احساس مثبتی راجع به آن دارند که کوشش او در راستای تحقق اهداف سازمانی و تمایلی قوی برای حفظ عضویت در سازمان می‌شود (آکرون، راتنر و کرافورد^۱، ۲۰۰۸: ۸۰). رضایت شغلی یکی از عوامل بسیار مهم در موفقیت شغلی است و باعث افزایش کارایی و احساس رضایت فردی می‌شود (اتاین^۲ و دیگران، ۲۰۱۱: ۱۶). رضایت شغلی احساسات و نگرش‌های مثبتی می‌باشند که اشخاص به شغل خود دارند. رضایت شغلی

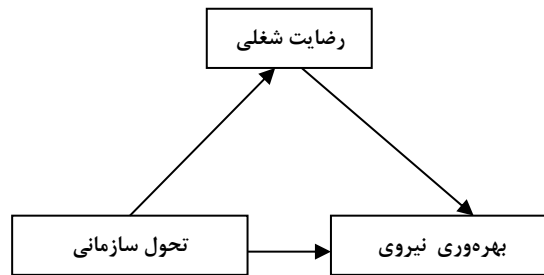
^۱. Acorn, Ratner & Crawford

^۲. Etienne



نیروی انسانی از عوامل مؤثر در افزایش کارایی و بهره‌وری و کاهش تشویش، غیبت کاری، تأخیر در کار، ترک خدمت، فعالیت اتحادیه و بازنشستگی زودرس است (خاوری و یوسفیان، ۱۳۸۶: ۱۸).

این پژوهش، به بررسی تأثیر تحول سازمان بر بهره‌وری کارکنان باتوجه به متغیر میانجی رضایت شغلی در شرکت برق منطقه‌ای تهران پرداخته است که در مدل مفهومی زیر نشان داده شده است. رضایت شغلی از مدل ویسوکا و کروم، تحول سازمانی از مدل گاتر و دراگر^۱ و بهره‌وری نیروی انسانی از مدل سازمانی هرسی و گلداسمیت^۲ (۱۹۸۰) گرفته شده است.



شکل ۱- مدل مفهومی پژوهش

فرضیه‌های پژوهش و مدل مفهومی

فرضیه اصلی:

تحول سازمان بر بهره‌وری کارکنان باتوجه به نقش متغیر میانجی رضایت شغلی در شرکت برق منطقه‌ای تهران تأثیر دارد.

فرضیات فرعی:

تحول سازمانی بر بهره‌وری کارکنان در شرکت برق منطقه‌ای تهران تأثیر معنی‌داری دارد.

رضایت شغلی بر بهره‌وری کارکنان در شرکت برق منطقه‌ای تهران تأثیر معنی‌داری دارد.

^۱. Gutter and Drucker

^۲. Hersey and Goldsmith

تحول سازمانی بر رضایت شغلی در شرکت برق منطقه‌ای تهران تأثیر معنی‌داری دارد.

روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش بر مبنای ماهیت و اهداف تحقیق از نوع کاربردی و از نظر روش توصیفی-پیمایشی می‌باشد، جامعه آماری پژوهش حاضر کارکنان شرکت برق منطقه‌ای تهران به تعداد ۲۴۰۰ نفر بود. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران ۳۳۱ نفر با خطای نمونه‌گیری ۰/۰۵ به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند.

ابزار گردآوری داده‌ها در این پژوهش سه پرسشنامه استاندارد که شامل پرسشنامه‌های استاندارد تحول سازمانی گاتر و دراکر (۱۹۹۶)، پرسشنامه استاندارد بهره‌وری نیروی انسانی هرسی و گلداسمیت (۱۹۸۰) و پرسشنامه استاندارد سنجش رضایت شغلی ویسوکی و کروم (۲۰۰۰) بود.

- **پرسشنامه تحول سازمانی:** پرسشنامه استاندارد تحول سازمانی بر اساس مدل جان گاتر و پیتر دراکر که شامل مؤلفه‌های ایجاد احساس ضرورت و فوریت، ایجاد ائتلاف راهنما، توسعه چشم‌انداز و استراتژی، انتقال چشم‌انداز تحول به دیگران، توانمندسازی کارکنان برای انجام اقدامات فراگیر، خلق پیروزی‌های کوتاه مدت، جمع‌بندی پیروزی‌ها و ایجاد تحول بیشتر، نهادینه ساختن دیدگاه‌های جدید در فرهنگ است.

- **پرسشنامه بهره‌وری کارکنان:** پرسشنامه استاندارد بهره‌وری نیروی انسانی هرسی و گلداسمیت (۱۹۸۰) که شامل مؤلفه‌های توانایی، درک و شناخت، انگیزش، حمایت سازمانی، بازخور، اعتبار و سازگاری است.

- **پرسشنامه رضایت شغلی:** پرسشنامه استاندارد سنجش رضایت شغلی ویسوکی و کروم (۲۰۰۰) که شامل مؤلفه‌های کار، سرپرست، همکار، ارتقاء و پرداخت است.

روایی این پرسشنامه از نوع محتوایی است. پایایی از طریق آلفای کرونباخ در جدول ۱ آورده شده است.



جدول ۱: پایایی پرسشنامه‌ها

نام متغیر	میزان آلفای کرونباخ
تحول سازمانی	۰/۷۰
بهره‌وری کارکنان	۰/۸۹
رضایت شغلی	۰/۹۲

برای آزمون فرضیه‌ها از روش‌های آماری کولموگروف-اسمیرنوف (KS)، رگرسیون و معادلات ساختاری استفاده شد و برای معادلات ساختاری از نرم افزار Lisrel و برای تحلیل رگرسیون از نرم افزار Spss استفاده شد.

یافته‌ها

جهت بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف استفاده می‌شود.

جدول ۲: آزمون نرمال بودن توزیع متغیرها

متغیر	مقدار آماره کولموگروف-اسمیرنوف	pvalue	سطح احتمال خطا
تحول سازمانی	۰/۰۹۱	۰/۰۸۰	۰/۰۵
بهره‌وری کارکنان	۰/۰۴۶	۰/۰۹۴	۰/۰۵
رضایت شغلی	۰/۰۴۲	۰/۲۰۰	۰/۰۵

در جدول فوق باتوجه به مقدار سطح معنی‌داری متغیر رضایت شغلی و بهره‌وری کارکنان و تحول سازمانی که بیشتر از ۰/۰۵ می‌باشد ($p\text{-value} > 0.05$) می‌توان استنباط نمود که تفاوت معناداری بین توزیع مورد انتظار (توزیع نرمال) با توزیع مشاهده شده برای این سه متغیر وجود ندارد، بنابراین توزیع متغیرهای رضایت شغلی و بهره‌وری کارکنان و تحول سازمانی نرمال است، بنابراین باید متناسب با نوع توزیع متغیرها از آماره‌های پارامتریک برای آزمون فرضیه‌ها استفاده نمود.

مدل‌سازی معادلات ساختاری برای آزمون فرضیه‌های تحقیق مورد استفاده قرار گرفت. برای انجام تحلیل مدل‌سازی معادلات ساختاری از رویکرد دو مرحله‌ای استفاده شد. در مرحله اول (مدل اندازه‌گیری) تحلیل‌ها بر اساس تعیین روابط علی بین متغیرها (گویه‌ها) و سازه‌های نظری انجام می‌گیرد. بدین منظور، با استفاده از نرم‌افزار لیزرل تحلیل عامل تأییدی انجام شد. بعد از این مرحله، مسیرها یا روابط علی بین متغیرهای

پژوهش در مدل ساختاری مشخص شدند (مرحله دوم). قبل از پرداختن به مدل‌های اندازه‌گیری و آزمون مدل ساختاری علایم اختصاری متغیرهای تحقیق که در محیط نرم افزار لیزرل استفاده شد در جدول زیر نشان داده شده است.

جدول ۳: علایم اختصاری متغیرها در نرم افزار لیزرل

ردیف	نام متغیر	علایم اختصاری متغیر
۱	رضایت شغلی	R.SH
۲	بهره‌وری کارکنان	B.H
۳	تحول سازمانی	T.H

وقتی همه سازه‌ها در مدل اندازه‌گیری (مرحله اول) از روایی لازم برخوردار گردیدند و به برازش رضایت‌بخش رسیدند، آنگاه مدل ساختاری می‌تواند مورد آزمون قرار گیرد و به عنوان مرحله دوم و اصلی تجزیه و تحلیل ارائه گردد. مدل ساختاری «آن بخشی از مدل است که نحوه ارتباط هر یک از متغیرهای پنهان را با یکدیگر مشخص می‌کند». هدف مدل ساختاری تعیین این موضوع است که کدام یک از سازه‌های پنهان مستقیماً یا غیرمستقیماً بر مقادیر سایر سازه‌های پنهان در مدل تأثیر می‌گذارد. بنابراین هدف مدل ساختاری در این پژوهش، آزمون فرضیه‌های پژوهش می‌باشد. برای ارزیابی مدل ساختاری، شاخص‌های نیکویی برازش در جهت پاسخ‌گویی به این سوال که آیا مدل ساختاری فرض شده با داده‌ها برازش دارد؟ مورد آزمون قرار می‌گیرد. در صورت عدم وجود برازش، لازم است مدل باز تعریف شده تا این که به یک مدلی دست یابیم که هم از لحاظ آماری، برازش در سطح مورد پذیرش قرار گیرد و هم از لحاظ نظری بطور معناداری معرف داده‌های مشاهده شده باشد.

مدل ساختاری اصلی (آزمون فرضیه اصلی پژوهش)

ارزیابی بخش ساختاری مدل همان معناداری آماری پارامترهای برآورد شده به صورت مجزا برای مسیرهای علی مدل است که مقادیر بحرانی بوده و بر اساس تقسیم برآورد پارامترها بر خطاهای معیار مربوطه به دست می‌آیند. این‌ها همان مقادیر t هستند. چنانچه آماره T به دست آمده بزرگتر از $1/96$ و یا کوچکتر از $-1/96$ باشد، ضرایب مسیر معنادار است و فرضیه پژوهش مورد تأیید قرار می‌گیرد در غیر این صورت فرضیه پژوهش رد می‌شود. با استفاده از روش حداکثر درست‌نمایی، مدل‌سازی معادلات

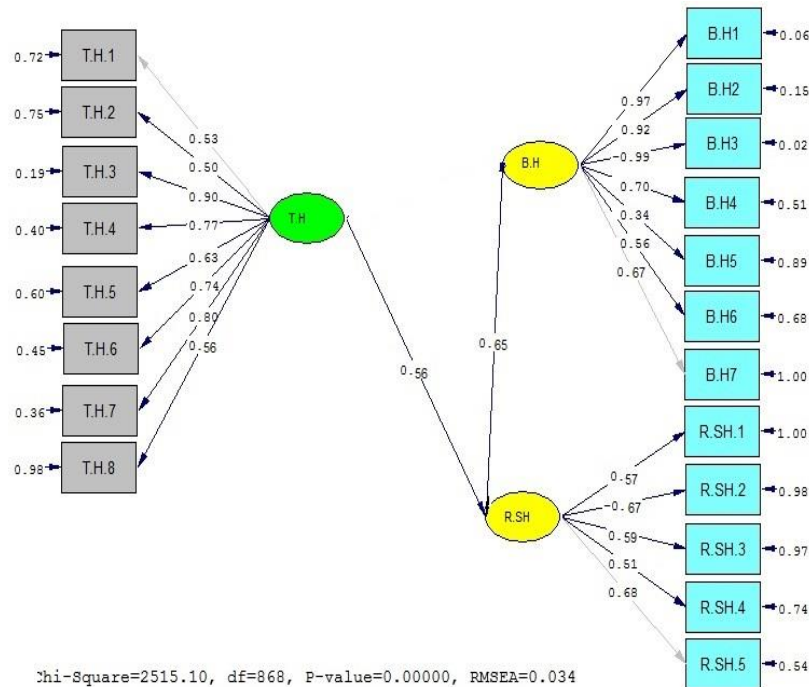


ساختاری اجرا شد. مشاهده می‌شود که کلیه شاخص‌های برازش در محدوده مورد پذیرش واقع شدند.

جدول ۴: شاخص‌های برازش مدل ساختاری مربوط به فرضیه اصلی پژوهش

شاخص‌های برازش	NFI	AGFI	GFI	RMSEA	X ² /DF	DF	X ²
حد مجاز	≥ ۰/۹	≥ ۰/۹	≥ ۰/۹	≤ ۰/۰۸	≤ ۳	≥ ۰	
مقادیر بدست آمده	۰/۹۶	۰/۹۵	۰/۹۷	۰/۰۳۴	۲/۸۹	۸۶۸	۲۵۱۵/۱۰

پس از تأیید برازش مدل می‌توان به بررسی نتایج آزمون فرضیه پژوهش پرداخت.



شکل ۲: نتیجه بدست آمده برای مدل ساختاری تحقیق در حالت ضرایب استاندارد

فرضیه اصلی: تحول سازمان بر بهره‌وری کارکنان باتوجه به نقش متغیر میانجی رضایت شغلی در شرکت برق منطقه‌ای تهران تأثیر دارد.

به منظور آزمون فرضیه اصلی دارای متغیر میانجی باتوجه به ضریب مسیر بدست آمده، از آزمون سوبل استفاده شد. در آزمون سوبل، یک مقدار Z-value از طریق

فرمول (۱) بدست می‌آید که در صورت بیشتر شدن این مقدار از ۱/۹۶ می‌توان در سطح ۹۵ درصد معنادار بودن تأثیر میانجی یک متغیر را تأیید نمود.

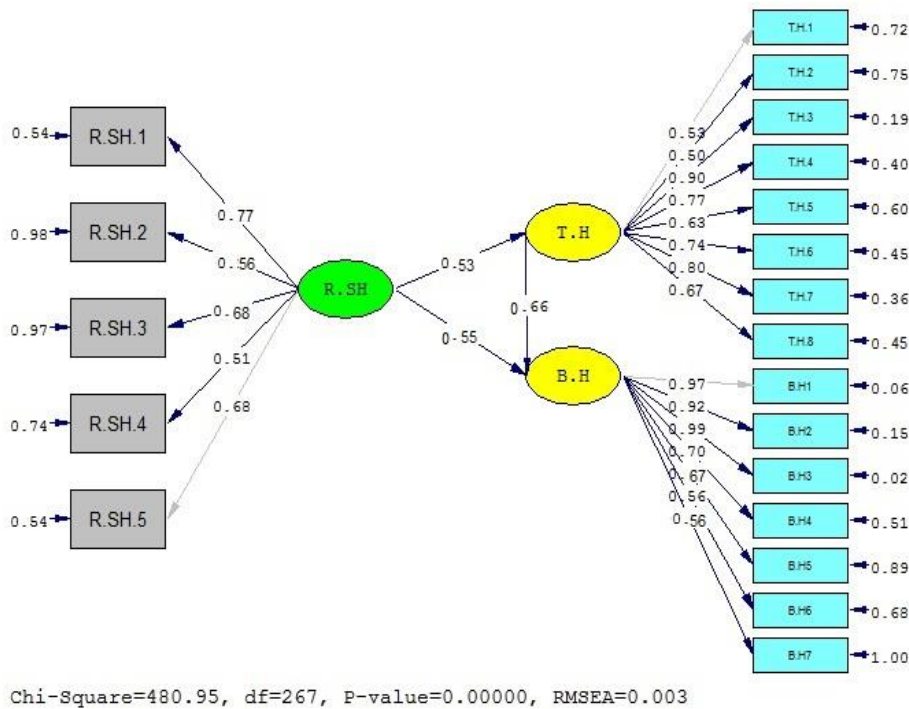
نتایج حاصل از آزمون این فرضیه به شرح زیر است.

$$z - \text{value} = \frac{0.56 * 0.65}{\sqrt{0.56^2 * 0.11^2 + \sqrt{(0.65^2 * 0.27^2) + \sqrt{(0.11^2 * 0.27^2)}}}} = 2.17$$

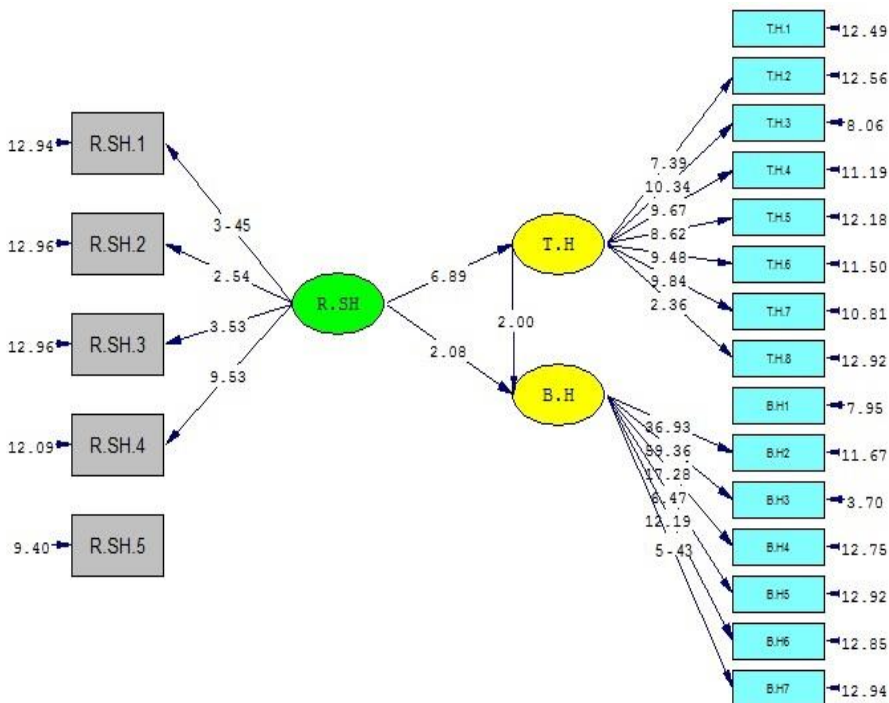
با عنایت به میزان z-value بدست آمده که بالاتر از ۱/۹۶ می‌باشد از این رو فرضیه تأثیر تحول سازمان بر بهره‌وری کارکنان با توجه به نقش متغیر میانجی رضایت شغلی در شرکت برق منطقه‌ای تهران تأثیر دارد، تأیید می‌شود.

آزمون فرضیه‌های فرعی پژوهش

پس از بررسی فرضیه اصلی پژوهش نوبت به سنجش فرضیه‌های فرعی پژوهش می‌رسد در ادامه شکل‌های اجرا شده به همراه ضرایب مسیر و معناداری ارائه شده است.



شکل ۳: نتیجه بدست آمده برای فرضیه‌های فرعی پژوهش در حالت ضرایب استاندارد



Chi-Square=480.95, df=267, P-value=0.00000, RMSEA=0.003

شکل ۴: نتیجه بدست آمده برای فرضیه‌های فرعی پژوهش در حالت معناداری

فرضیه فرعی اول: تحول سازمانی بر بهره‌وری کارکنان در شرکت برق منطقه‌ای تهران تأثیر معنی‌داری دارد.

باتوجه به شکل ۴، مقدار آماره t بدست آمده برابر با ۲ که بزرگتر از $1/96$ می‌باشد و فرضیه پژوهش مورد تأیید قرار می‌گیرد و می‌توان چنین استنباط نمود تحول سازمانی تأثیر معنی‌داری بر بهره‌وری کارکنان در شرکت برق منطقه‌ای تهران دارد. همچنین باتوجه به شکل ۳، ضریب مسیر بدست آمده مثبت و این رابطه به صورت مستقیم می‌باشد ($\beta=0/166$). از این رو می‌توان عنوان نمود که تحول سازمانی تأثیر مثبت و معنی‌داری بر بهره‌وری کارکنان در شرکت برق منطقه‌ای تهران دارد.

فرضیه فرعی دوم: رضایت شغلی بر بهره‌وری کارکنان در شرکت برق منطقه‌ای تهران تأثیر معنی‌داری دارد.

باتوجه به شکل ۴، مقدار آماره T بدست آمده برابر با $۲/۰۸$ که بزرگتر از $۱/۹۶$ می‌باشد و فرضیه پژوهش مورد تأیید قرار می‌گیرد و می‌توان چنین استنباط نمود رضایت شغلی تأثیر معنی‌داری بر بهره‌وری کارکنان در شرکت برق منطقه‌ای تهران دارد. همچنین باتوجه به شکل ۳، ضریب مسیر بدست آمده مثبت و این رابطه به صورت مستقیم می‌باشد ($\beta=۰/۵۵$) از این رو می‌توان عنوان نمود که رضایت شغلی تأثیر مثبت و معنی‌داری بر بهره‌وری کارکنان در شرکت برق منطقه‌ای تهران دارد.

فرضیه فرعی سوم: تحول سازمانی بر رضایت شغلی در شرکت برق منطقه‌ای تهران تأثیر معنی‌داری دارد.

باتوجه به شکل ۴، مقدار آماره T بدست آمده برابر با $۶/۸۹$ که بزرگتر از $۱/۹۶$ می‌باشد و فرضیه پژوهش مورد تأیید قرار می‌گیرد و می‌توان چنین استنباط نمود تحول سازمانی تأثیر معنی‌داری بر رضایت شغلی در شرکت برق منطقه‌ای تهران دارد. همچنین باتوجه به شکل ۳، ضریب مسیر بدست آمده مثبت و این رابطه به صورت مستقیم می‌باشد ($\beta=۰/۵۳$) از این رو می‌توان عنوان نمود که تحول سازمانی تأثیر مثبت و معنی‌داری بر رضایت شغلی در شرکت برق منطقه‌ای تهران دارد.

نتایج بررسی فرضیه‌ها در جدول ۶ نشان داده شده است.

جدول ۶: نتایج بررسی فرضیه‌ها

فرضیات	نتیجه	تفسیر نتایج
فرضیه اصلی	فرضیه H_1 پذیرفته می‌شود.	تحول سازمانی بر بهره‌وری کارکنان باتوجه به نقش میانجی رضایت شغلی در شرکت برق منطقه‌ای تهران تأثیر معنی‌داری دارد.
فرضیه فرعی اول	فرضیه H_1 پذیرفته می‌شود.	تحول سازمانی بر بهره‌وری کارکنان در شرکت برق منطقه‌ای تهران تأثیر معنی‌داری دارد.
فرضیه فرعی دوم	فرضیه H_1 پذیرفته می‌شود.	رضایت شغلی بر بهره‌وری کارکنان در شرکت برق منطقه‌ای تهران تأثیر معنی‌داری دارد.
فرضیه فرعی سوم	فرضیه H_1 پذیرفته می‌شود.	تحول سازمانی بر رضایت شغلی در شرکت برق منطقه‌ای تهران تأثیر معنی‌داری دارد.

بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌های تحقیق نشان داد، تحول سازمانی تأثیر معنی‌داری بر بهره‌وری کارکنان در شرکت برق منطقه‌ای تهران دارد. از این رو می‌توان عنوان نمود که تحول سازمانی تأثیر مثبت و معنی‌داری بر بهره‌وری کارکنان در شرکت برق منطقه‌ای تهران دارد. این نتایج با نتایج پژوهش لرکی و ساعتچی (۱۳۹۵) و امجدی (۱۳۹۴) که به این نتیجه رسیدند رهبری تحول آفرین بر ارتقاء بهره‌وری کارکنان تأثیر معناداری و همچنین مؤلفه‌های رهبری تحول آفرین (نفوذ آرمانی، ترغیب ذهنی، ملاحظات فردی و انگیزش الهام بخش) بر ارتقاء بهره‌وری کارکنان تأثیر معناداری دارد، همسویی دارد. در دنیای رقابت‌آمیز امروز، بهره‌وری به عنوان یک فلسفه و یک دیدگاه مبتنی بر استراتژی بهبود، مهم‌ترین هدف سازمان را تشکیل می‌دهد که می‌تواند همچون زنجیری فعالیت‌های کلیه آحاد جامعه را در بر گیرد. توسعه و تحول در زمینه ساختار، فناوری، سیاست‌ها و رفتار سازمان‌ها موجب پیشرفت و افزایش کارایی و اثربخشی سازمان‌ها می‌گردد. توسعه سازمانی به‌عنوان راهبردی برای تغییر برنامه‌ریزی شده در استفاده از فنون و فن‌آوری علوم رفتاری توجه دارد؛ و به لحاظ نقشی که در نگرش و تحول رفتاری کارکنان ایفا می‌نماید، می‌تواند شرایط لازم، برای تغییرات موردنیاز سازمان را فراهم آورد.

تحلیل داده‌ها نشان داد رضایت شغلی تأثیر معنی‌داری بر بهره‌وری کارکنان در شرکت برق منطقه‌ای تهران دارد. از این رو می‌توان عنوان نمود که رضایت شغلی تأثیر مثبت و معنی‌داری بر بهره‌وری کارکنان در شرکت برق منطقه‌ای تهران دارد. این نتایج با نتایج پژوهش احمدی و موسوی (۱۳۹۵) که به این نتیجه رسیدند بین رضایت شغلی و بهره‌وری نیروی انسانی رابطه مثبت وجود دارد، همچنین بین مؤلفه‌های رضایت شغلی (حقوق و مزایا، پاداش، مشارکت، ترفیع، محیط کار) با بهره‌وری نیروی انسانی رابطه مثبت وجود دارد و حسنی و خدامرادی (۱۳۹۴) که به این نتیجه رسیدند بین ارتقای شغلی، پرداخت حقوق و دستمزد، اخلاق حرفه‌ای و بهره‌وری رابطه مثبت و معناداری وجود دارد، همسویی دارد. رضایت‌مندی افراد از مشاغل خود، نسبتی مستقیم با بهره‌وری دارد، برای تبیین بهتر این رابطه جا دارد به نقش سرمایه عظیم و ارزشمند نیروی انسانی در بهره‌وری اشاره شود. انسان، محور بهره‌وری است. کلیه سازمان‌ها با هر مأموریتی که دارند باید بیشترین امکانات را به آموزش و پرورش انسان‌ها از ابعاد

مختلف، اختصاص دهند، مواردی همچون آموزش‌های رفتاری-شغلی و تخصصی-قوانین و مقررات و آموزش شرح وظایف، آموزش فکر، خودآموزی و دگرآموزی، آموزش خانواده به ترتیب تقویت کار گروهی، تسلط بر شغل، شناخت داخل و خارج سازمان، شناخت حدود و عمق وظایف، نوآوری، پیدایش و توسعه اصل فرد و سازمان یادگیرنده، تفاهم فی ما بین خانواده‌های شاغلین و سازمان را در پی خواهند داشت. نتایج نشان داد تحول سازمانی تأثیر معنی‌داری بر رضایت شغلی در شرکت برق منطقه‌ای تهران دارد. همچنین ضریب مسیر بدست آمده مثبت می‌باشد. از این رو می‌توان عنوان نمود که تحول سازمانی تأثیر مثبت و معنی‌داری بر رضایت شغلی در شرکت برق منطقه‌ای تهران دارد. این نتایج با نتایج پژوهش فیروزی و همکارانش (۱۳۹۲) که نشان دادند بین همه مؤلفه‌های رهبری تحول آفرین با رضایت شغلی و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و پژوهش قهرمانی و همکارانش (۱۳۹۵)، سازگاری دارد. بنابراین اگر بتوانیم تحولی را در سازمان ایجاد نماییم که این ساختار تبعات مختلفی را در افزایش رضایت کارکنان داشته باشد، می‌توان انتظار داشت تا کارکنان با سعی و تلاش خود، بهره‌وری را افزایش دهند.

پیشنهادها

باتوجه به نتایج پژوهش که نشان داد تحول سازمان بر بهره‌وری کارکنان باتوجه به نقش متغیر میانجی رضایت شغلی در شرکت برق منطقه‌ای تهران تأثیر دارد، پیشنهاد می‌شود:

- مدیران در نقش رهبری سازمان پس از تجزیه و تحلیل و تعیین شایستگی‌ها و شرایط احراز و تحول سازمان، نسبت به گزینش و جذب نیروی انسانی بالقوه اقدام و باتوجه به شناختی که از مطالعه ابعاد مختلف رضایت شغلی آنان بدست می‌آوردند (باتوجه به تمایلات، گرایش‌ها و اهداف فردی و استعدادهای بالقوه)، آنان را در تحولات سازمان قرار دهند و آموزش‌های لازم را در زمینه‌ی توسعه بهره‌وری آنان و هم سو با اهداف سازمانی لحاظ نمایند و از توانمندی‌های این سرمایه‌های ارزشمند در جهت بهبود مستمر سازمان به طور



مؤثر و اثر بخش بهره‌برداری نمایند و از این رهیافت سازمان به بهره‌وری لازم نایل گردد؛

- مدیران سازمان با بررسی دوره‌ای، وضعیت تحول را در سازمان خود ارزیابی نمایند و با شناخت عوامل فردی، عوامل شغلی و عوامل سازمانی مؤثر بر رضایت کارکنان، در جهت بهبود بهره‌وری سازمانی کارکنان اقدام نمایند. علاوه بر آن، پیشنهاد می‌شود با اختصاص منابع کافی و اتخاذ سیاست عدم تمرکز توسط مسئولان، مدیران شرکت برق منطقه‌ای تهران را در این راه یاری رسانند؛

- برقراری ارتباط نزدیک و مستقیم بین مسئولان و کارکنان، نزدیک کردن اهداف فردی با اهداف سازمانی، ایجاد جو همکاری و همدلی میان کارمندان و مدیران، طراحی و اجرای نظام‌های تشویق و تنبیه مناسب در سطح سازمان و حمایت از نیروهای خلاق، ساعی، مبتکر و غیره برای ایجاد رضایت شغلی بیشتر؛

بر اساس نتایج پژوهش سعی شود در انتخاب مدیران، از مدیران تحصیل کرده و آشنا به ترندهای مدیریتی استفاده شود. داشتن تحصیلات مدیریت، شرط لازم برای مدیریت سازمان‌های در حال تحول می‌باشد، ولی برای مواجهه با تحولات و مدیریت آن می‌بایست مدیران را با موانع بهره‌وری کارکنان آشنا کرد. با تشکیل سمینارها و کلاس‌های آموزشی مفید و مؤثر برای مدیران شرکت برق منطقه‌ای تهران سعی شود ضمن شناساندن تحولات سازمان، نتیجه آن بر بهره‌وری کارکنان نیز مورد بررسی قرار گیرد.

باتوجه به نتایج پژوهش که نشان داد تحول سازمانی بر بهره‌وری کارکنان در شرکت برق منطقه‌ای تهران تأثیر معنی‌داری دارد، پیشنهاد می‌شود شرکت برق منطقه‌ای تهران:

- تحول را در تمامی سطوح سازمانی اجرا نماید؛
- تغییرات در سازمان بطور مستمر صورت پذیرد؛
- مدیریت همیشه سعی کند کارکنان را در تغییراتی که آن‌ها را تحت تأثیر قرار می‌دهد درگیر کند؛

- برای بهبود عملکرد سازمانی، بکوشد تا از رویکردها و روش‌های جدید بهره‌گیرد؛
- کارکنان نسبت به ضرورت تغییر در برنامه کاملاً آگاه باشند؛
- همه کارکنان سعی کنند در تغییر سازمانی مشارکت جدی داشته باشند؛
- چشم‌انداز و راهبرد لازم برای وظایف شغلی هر کسی کاملاً روشن ترسیم شده باشد؛
- هر کسی در این شرکت مشغول به کار باشد و وقت بیهوده کمی وجود داشته باشد؛
- کارکنان از نیاز واحد سازمانی خود کاملاً آگاه باشند؛
- در شرکت، برنامه‌ریزی نقش اساسی در تحول داشته باشد؛
- محدودیت‌هایی را که مانع از تحول سازمانی می‌شود را شناسایی کند.

باتوجه به نتایج پژوهش که نشان داد رضایت شغلی بر بهره‌وری کارکنان در شرکت برق منطقه‌ای تهران تأثیر معنی‌داری دارد، پیشنهاد می‌شود شرکت برق منطقه‌ای تهران:

- دوره‌های آموزش ضمن خدمت را فراهم کند؛
- کارکنان در خصوص پرسیدن نحوه صحیح انجام کار مورد تشویق واقع شوند؛
- کارکنان درک صحیحی از اهداف کاری خود در سازمان داشته باشند؛
- از سوی سازمان بودجه کافی برای واحدهای مختلف سازمان تخصیص داده شود؛
- وسائل و تجهیزات کافی مورد نیاز شغل افراد در اختیار آنان گذاشته شود؛
- در موقع نشان دادن ابتکار عمل، از سوی شرکت پاداش‌های نقدی دریافت شود؛
- تصمیمات سازمانی منصفانه باشد؛
- انتصاب پرسنل در شرکت بر اساس ضوابط و شایستگی باشد.

باتوجه به نتایج پژوهش که نشان داد رضایت شغلی بر تحول سازمانی در شرکت برق منطقه‌ای تهران تأثیر معنی‌داری دارد، به شرکت برق منطقه‌ای تهران پیشنهاد می‌شود:



- محیط کار افراد ساده باشد و کارهای تکراری کمتر انجام شود و بیشتر خلاقیت در کار باشد؛
- رفتار افراد در شرکت با هم و با زیردستان خود محترمانه باشد و کار مفید و ارزشمند انجام دهند نه کار خسته کننده؛
- از سرپرستان و مدیران با صلاحیت، شایسته و با هوش استفاده شود؛
- ارتقاء شغلی در شرکت منظم و بر اساس توانایی افراد و به صورت مستمر صورت پذیرد؛
- حقوق افراد متناسب با زحمات آنها و متناسب با حق آنها باشد و آنها احساس امنیت شغلی داشته باشند.

منابع

- احترامی، عاطفه. (۱۳۹۰). مطالعه مدیریت تحول سازمانی در دانشگاه‌های شهرستان بهبهان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت، دانشکده علوم انسانی دانشگاه پیام نور.
- احمدی گرم آبدشتی، ثنا و موسوی، مصطفی. (۱۳۹۵). بررسی رابطه رضایت شغلی با بهره‌وری کارکنان شرکت نفت و گاز پارس جنوبی. تبریز: ششمین کنفرانس ملی مدیریت.
- امجدی محب، فریبا. (۱۳۹۵). نقش سبک رهبری تحول آفرین در ارتقاء بهره‌وری کارکنان (مورد مطالعه: دیوان محاسبات کشور). تهران: سومین کنفرانس بین المللی حسابداری و مدیریت با رویکرد علوم پژوهشی نوین.
- بدیع‌زاده، علی و رضایی‌فر، غلامرضا. (۱۳۹۴). مدل ساختار علیت بهره‌وری منابع انسانی، رضایت شغلی، رفتار شهروندی و تعهد سازمانی در صنعت آب و فاضلاب (مطالعه موردی: شرکت آب و فاضلاب استان البرز). فصلنامه مدیریت توسعه و تحول، ۶۷-۷۳.
- بهرام زاده، حسینعلی و سراج، شهرزاد. (۱۳۸۶). نقش منابع انسانی بر بهره‌وری و توسعه پایدار. فصلنامه مدیریت، ۲۵-۲۲.
- پالیزبان، زهرا؛ شایان، عبدالله؛ یاسینی، علی و فرهنگ، مینا. (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین تحول سازمانی با ارتقاء بهره‌وری مطالعه موردی: بانک ملی شهر ایلام. تهران: همایش بین‌المللی مدیریت.
- پورکیانی، مسعود و پیر مرادی، نسرین. (۱۳۸۷). توانمندسازی و تحول سازمانی. ماهنامه تدبیر، ۲۰-۲۵.
- جعفری، نسرین؛ میرکمالی، سید محمد و صالح صدق پور، بهرام. (۱۳۹۲). تأثیر جوّ سازمانی بر رضایت شغلی با میانجی‌گری سرمایه انسانی. فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع). ۵(۲)، ۱۴۰-۱۸۰.

- حمید، نجمه و دهقانی‌زاده، زهرا. (۱۳۹۱). رابطه بین معنویت، تعهد سازمانی و سلامت عمومی با عملکرد شغلی در پرستاران بالینی. فصلنامه مدیریت پرستاری، ۱(۲).
- خاوری، لیلی و یوسفیان، جواد. (۱۳۸۶). مقایسه رضایت شغلی اعضای هیأت علمی غیرفعال و فعال در ورزش دانشگاه یزد. فصلنامه المپیک، ۱۵(۱).
- رنجبریان، بهرام. (۱۳۸۳). تأثیر نیروی انسانی بر ارتقای بهره‌وری سازمان‌ها. نشریه کار و جامعه، ۵۷، ۳۰-۳۶.
- غلامی فشارکی، محمد؛ طالبیان، داوود؛ آقامیری، زهره و محمدیان، معصومه. (۱۳۹۰). بررسی پایایی و روایی پرسشنامه رضایت شغلی نجمیه. فصلنامه علمی- پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی اراک، ۱۴(۵)، ۶۳-۸۴.
- غلامی، فاطمه و موغلی، علیرضا. (۱۳۹۴). ابزارهای رضایت شغلی کارکنان و تأثیر رضایت شغلی بر بهره‌وری در سازمان تأمین اجتماعی شعبه یک شیراز. تهران: دومین کنفرانس بین المللی ابزار و تکنیکهای مدیریت.
- میرسپاسی، ناصر و قهرمانی مسعود. (۱۳۹۰). ضرورت انطباق رویکرد تغییر بنیادین (اجرای کلان و مبتنی بر نگرش سیستمی) به برنامه تحول در نظام اداری کشور برای بهبود و ارتقاء قابلیت و توانمندی دولت. فصلنامه پژوهش‌های مدیریت، ۸۸، ۱-۲۲.
- Acorn, S., Ratner, P.A., & Crawford, M. (2008). Decentralization as determinant of autonomy, job satisfaction, and organizational commitment among nurse manager, *Nurse Res*, 33(3), 80-88.
- Bloom, N. (2011). Human Resource Management and Productivity. *Handbook of Labor Economics*, 4, 1697-1767.
- Bordum, A. (2010). The strategic balance in a changemanagement perspective. *Society and Business Review*. 5(3), 245-258.
- Davies, J. M., Edgar, S., & Debenham, J. (2016). A qualitative exploration of the factors influencing the job satisfaction and career development of physiotherapists in private practice. *Manual Therapy*, 25, 56-61.
- Durković, J. V. (2009). Development Of Human Resources as Strategic Factors Of The Companies Ompetitive Advantage, *Economics and Organization*, 6(1), 59 – 67.
- Kristen, B., Bradley, R., James, C., & Marc-Charles Ingerson, P. (2011). The Impact of Moral Stress Compared to Other Stressors on Employee Fatigue, Job Satisfaction, and Turn over: An Empirical Investigation, Received: 9 January 2009: Accepted: 27.
- Georgoulas, K., Papakostas, N., & Stanev, S. (2009). Evaluation of flexibility for the effective change management of manufacturing organizations. *Robotics and Computer-Integrated Manufacturing*, 25(6), 888-893.

- Gronroosa, Ch., Ojasalo, k. (2004). Service productivity towards a Conceptualization of the transformation of inputs into economic results in Services. *Journal of Business Research*, 57, 414– 423.
- Hitchcock, J., & Stavros, J. (2016). Organizational Collective Motivation: A Framework for Enhancing Organizational Transformation. *Academy of management*, 2(4), 43-60
- Hoboubi, N., Choobineh, A., Ghanavati, F. K., Keshavarzi, S., & Hosseini, A. A. (2017). The Impact of Job Stress and Job Satisfaction on Workforce Productivity in an Iranian Petrochemical Industry. *Safety and health at work*, 8(1), 67-71
- Lu, H., While, A. E., & Barriball, K.L. (2007). a model of job satisfaction of nurses: a reflection of nurses' working lives in Mainland China. *J Adv Nurs*; 58(5), 468- 79.
- McLean, G. (2005). *Organization development: Principles, processes, performance*. Berrett-Koehler Publishers .
- Rezaeian, A., & Ghasemi M. (2010). The relationship between diversity management and Human productivity. *JPAP* 2010, 4, 9-22
- Samaniego, R. M., & Sun, J. Y. (2017). Productivity growth and structural transformation. *Review of Economic Dynamics*, 21, 266-285.
- Sergeevich, S. A. (2015). Evolution of a Compensation Plan and a Labor Satisfaction. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 166, 161-165.
- Taplin, I. (2015). Strategic change and organizational restructuring: How managers negotiate change initiatives. *Journal of International Management*, 12(3), 284–301.

