

بررسی رابطه تجربه و ویژگی های شخصیتی مدیران اجرایی با ظرفیتهای پویای سازمان^۱

ظہیر مرادی^۱، دکتر نبی اله محمدی^۲

۱- دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی/داخلی دانشگاه آزاد اسلامی واحد زنجان

۲- عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد زنجان

Zohier.morady@gmail.com

چکیده:

هدف پژوهش حاضر، تبیین رابطه ی بین تجربه و ویژگی های شخصیتی مدیران اجرایی با ظرفیتهای پویای سازمان می باشد. این پژوهش به صورت توصیفی از نوع همبستگی صورت گرفته است. جامعه ی مورد مطالعه ۳۲۰ مدیر اجرایی در شهرک های صنعتی استان زنجان می باشد. با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای، طبق فرمول کوکران نمونه آماری به حجم ۱۷۵ نفر انتخاب گردید که از این تعداد ۱۶۰ مدیر پرسشنامه را تکمیل و پاسخ دادند. برای جمع آوری داده ها از پرسشنامه های استاندارد بهره گرفته شد و برای تجزیه و تحلیل داده ها در سطح آمار توصیفی از میانگین و انحراف معیار و در سطح آمار استنباطی از تحلیل رگرسیون و ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. نتایج نشان داد بین ویژگی های شخصیتی مدیران (خودارزیایی، همکاری، اعتماد، وابستگی، همبستگی) و تجربه (سن و تصدی) با ظرفیت های پویای سازمان که شامل ظرفیت تولید، ظرفیت تحقیق و توسعه و ظرفیت بازاریابی می باشد رابطه مستقیم معنی دار وجود دارد.

کلمات کلیدی: تجربه و ویژگی های ، مدیران اجرایی ، ظرفیتهای پویای سازمان

مقدمه:

محیط اقتصادی جهان به طور گسترده همیشه در حال دگرگونی می باشد. در نتیجه شرکتها برای بقا باید چالشها را از پیش روی خود بردارند و مشکلات و مسائل خود را پوشش دهند و با اقتصاد رو به گسترش هماهنگ حرکت کنند (ویگنس و روفلی، ۲۰۰۵). شرکتها می توانند راه هایی استراتژیک برای این هماهنگی پیدا کنند (هرملو و واسولو، ۲۰۱۰؛ ایلینتیچ، دی اونی و لوین، ۱۹۹۶). بنابراین سولاتی از مزایای رقابتی شرکتها در محیط متلاطم امروز می تواند توسط پژوهشگران اثبات شود و همچنین جهت پاسخگویی به این سوالها معرفی می کند از ظرفیت های پویای شرکتها (DO) که روی ظرفیت های پویا تا اینجا صورت گرفته است می تواند به عنوان شواهد تجربی در این زمینه ارائه شود که ظرفیت پویا تاثیر مثبتی بر عملکرد شرکت دارد (تیس، پیسانو و شون، ۱۹۹۷). اخیرا چشم اندازها برای درک و فهم، پیش بینی و توضیح ظرفیت های پویا تغییر یافته است. بیشتر برای افزایش درک و فهم ظرفیتهای پویا نیاز است با این حال حمایت تجربی برای امر ظرفیت های پویا صورت گرفته است (بارتو، ۲۰۱۰). مدیران اجرایی سازمان ها به طور نمونه در موقعیتهای قوی و نیرومندی برای شکل دادن به نتایج سازمان ها پدیدار می شوند (آبل، فلین و فوس، ۲۰۰۸؛ ادنر و هلفات، ۲۰۰۳؛ فوس، ۲۰۱۱). که با نفوذ در شخصیت افراد موجب گسترش و پرورش ظرفیت های پویا می شوند (چاترج و هامبریک، ۲۰۰۷؛ کلاس، ون گیلز، بامنز و کری، ۲۰۱۲؛ هیلر و هامبریک، ۲۰۰۵). تجربه

^۱ این مقاله برگرفته از پایان نامه کارشناسی ارشد معصومه حضرت پور، دانشجوی مدیریت بازرگانی / داخلی دانشگاه آزاد اسلامی واحد زنجان به راهنمایی جناب آقای دکتر نبی اله محمدی می باشد.

مدیران اجرایی، تاثیر شخصیت اشخاص تصمیم گیرنده و همچنین تصمیم گیری های استراتژیک شرکتها از اولین تئوری معرفی شده توسط هامبریک و ماسون (۱۹۸۴) نشأت می گیرد زیرا مدیران اجرایی درک مناسبی از پیش بینی انسان ها جهت دسترسی به فعالتهای سازمان در هنگامی که محیط ناشناخته باشد، دارند. بنابر تحقیقات LE تخمین میزند و پیدا می کند نتایج ریشه ای را از افراد اجرایی سازمان و متغیر شخصیت آنها (فینکلستین و هامبریک، ۱۹۹۶: کاپلان، ۲۰۰۸). مدیران اجرایی اغلب می توانند تصمیم گیری های چالش گرانه ای از اطلاعات مبهم، ظرفیت، اهداف رقابتی و اهداف بلند مدت داشته باشند.

بیان مسئله

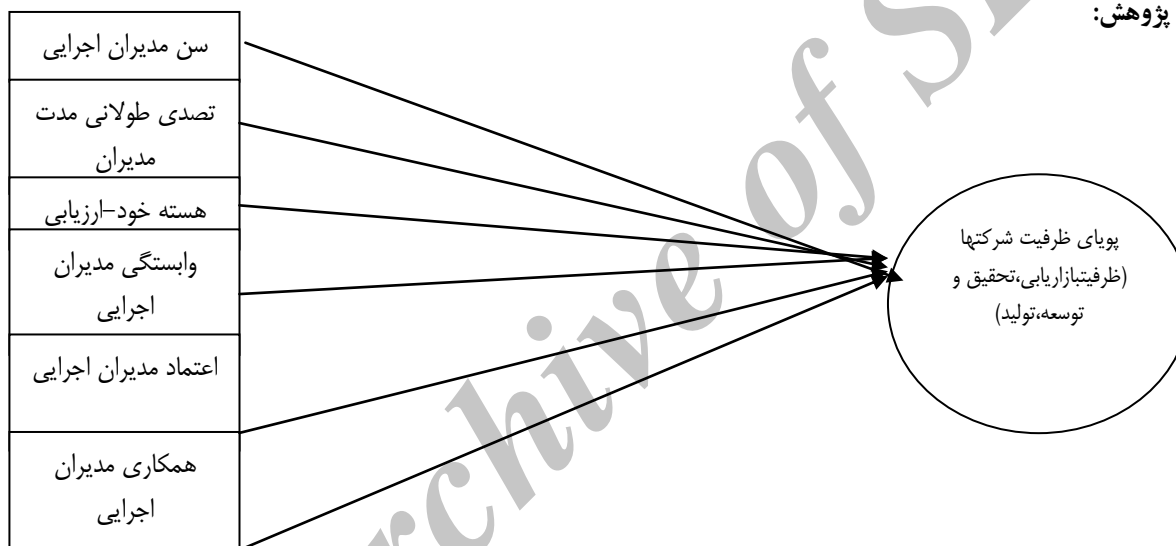
مشکل عملی در سازمان مورد مطالعه یعنی همان پویایی ظرفیت های سازمانی در سه بعد $M, P, R\&D$ و... عوامل آن می تواند روی پویایی سازمان تاثیر داشته باشد. اما رابطه بین ویژگی های شخصیتی مدیران اجرایی و سابقه اجرایی با ظرفیت های پویای سازمان مورد مطالعه قرار نگرفته است و از جنبه های مجهول و مبهم موضوع به شمار می رود. از این رو به دنبال بررسی رابطه شخصیتی و تجربه مدیران اجرایی با ظرفیت های پویای سازمان در استان زنجان می باشیم. پویایی ظرفیت ها به عنوان دارائی های نامشهود یک شرکت نیاز به پیکر بندی از اساس دارد (وینتر، ۲۰۰۳). آنها از منابع جدیدتری ترکیب و تکمیل می شوند که شامل $V-R-I-N$ (ارزش کمیاب، بی نظیر و غیر قابل تعویض) می باشند (ایسنهارد و مارتین، ۲۰۰۰). بهترین تعریفی که از پویایی ظرفیت ها می توان ارائه کرد شامل "حل مسئله بالقوه و سیستماتیک شرکت ها و گرایش به درک فرصت ها و تهدیدها برای جهت گیری به موقع بازار و تغییر منابع اساسی می باشد (بارتو، ۲۰۱۰: صفحه ۲۷۱). برای توسعه و پوشش بیشتر از فعالیت های سازمان ما انتخاب کردیم برای این مطالعه مزایای رقابتی از پویایی بازاریابی، تحقیق و توسعه و ظرفیت تولید. زیرا ارتباط عملکرد سازمان تأثیری بیشتری در عملکرد پویایی ظرفیت دارد (کراشینکوف و جایاچاندان، ۲۰۰۸). پویایی ظرفیت بازاریابی منبعی برای توانایی سازمان جهت تغییر هیجانات مدیران از بازاریابی می باشد برای مثال تنظیم کانال توزیع جدید برای بخش بندی مشتریان جدید (دانیلز، ۲۰۰۸: وینتر، ۲۰۰۳). کاربرد این مفهوم برای شرکتها جهت استراتژی های جدید جهت واکنش شرکتها برای تغییر نیازهای مشتریان می باشد. ساختار منابع تکنولوژی شرکتها برای توسعه جدید انگیزه در بازار برای بهبود یا تثبیت موقعیت رقابتی می باشد (دانیلز، ۲۰۰۸) و در نهایت پویایی ظرفیت محصولات برای اصلاح فرایند محصولات، تغییر ناگهانی در تقاضاها و شامل اقدامات فرایند جدیدی از نوآوری محصول می باشند/ از این رو شرکتها می توانند تأمین کنند از تاثیر هزینه ثابت بر تولید محصولات و خدمات و کمک در جهت پیش افتادن رقابت شرکت. در این پژوهش به دنبال بررسی رابطه شخصیتی و تجربه مدیران اجرایی با ظرفیت های پویای سازمان با توجه به متغیرهای شخصیت، تجربه، و ظرفیت های پویای سازمان می باشیم. تاثیر ویژگی مدیران اجرایی برای تعیین تصمیم گیری آنها و همچنین برای شکل دادن به استراتژی های سازمان با شرکت می باشد.

اهمیت و ضرورت انجام تحقیق

محیط اقتصادی جهان به طور گسترده همیشه در حال دگرگونی می باشد. در نتیجه شرکتها برای بقا باید چالشها را از پیش روی خود بردارند و مشکلات و مسائل خود را پوشش دهند و با اقتصاد رو به گسترش هماهنگ حرکت کنند (ویگنس و روفلی، ۲۰۰۵). بنابراین سوالاتی از مزایای رقابتی شرکتها در محیط متلاطم امروز می تواند توسط پژوهشگران اثبات شود و همچنین جهت پاسخگویی به این سوالات می توان از ظرفیت های پویای شرکتها (DC) استفاده نمود. از جمله عواملی که که روی ظرفیتهای پویای سازمان اثر گذارند میزان تجربه مدیران و همچنین ویژگی های شخصیتی آن ها می باشد. مدیران سازمان ها به طور نمونه در موقعیتهای قوی و نیرومند برای شکل دادن به نتایج سازمان ها پدیدار می شوند که با نفوذ در شخصیت افراد موجب گسترش و پرورش ظرفیت های پویا می شوند. تجربه مدیران، تاثیر شخصیت اشخاص تصمیم گیرنده (مدیران) و همچنین تصمیم گیری های استراتژیک شرکتها از اولین تئوری های معرفی شده توسط هامبریک و ماسون در سال ۱۹۸۴ می باشد. مدیران دارای مشخصات منحصر به فردی هستند که به صورت توانایی های ارثی، تجارب یادگیری و یا ویژگی ها و خصوصیات فردی هستند که می تواند بر تصمیم گیری ها، عملکرد و کارآیی آن ها تاثیر گذار باشد. تجربه مهم ترین عامل در فراگیری قابلیت های مدیریتی است. بنابراین به تعبیر ساده ای می توان گفت چنانچه تجربیات تکرار پذیر قابل مشاهده ای که در سازمان قابلیت آزمون پذیری داشته و قابل استدلال و پیش بینی باشد را مدون و مستند سازی می کنیم، دانش یا علم ایجاد می گردد، لذا علم و تجربه دو چیز جدا از هم نیستند مگر این که علم سازمان بر اساس تجربه مدون شده گذشتگان در خصوص پدیده های سازمان ایجاد شود. دو دهه اخیر مفهوم سرمایه اجتماعی در

زمینه ها و اشکال گوناگونش به عنوان یکی از کانونی ترین مفاهیم، ظهور و بروز یافته است به طور کلی میزان سرمایه اجتماعی در هر گروه یا جامعه نشان دهنده میزان اعتماد افراد به یکدیگر است، همچنین وجود میزان قابل قبولی از سرمایه اجتماعی موجب تسهیل کنش های اجتماعی می باشد. به طوری که در مواقع بحرانی می توان برای حل مشکلات از سرمایه اجتماعی به عنوان اصلی ترین منبع حل مشکلات و اصلاح فرایندهای موجود سود برد. از این رو شناسایی عوامل موثر در تقویت یا تضعیف سرمایه اجتماعی اهمیت بسزایی دارد. ظرفیت های پویا (قابلیت های پویا) میزان تغییر منابع سازمان از جمله منابع VRIN را کنترل می کند. بنابراین با توجه به نقش مهم سرمایه اجتماعی در سازمان و شناسایی مدیران به عنوان یک منبع اصلی سرمایه اجتماعی در سازمان و میزان تاثیری که سرمایه اجتماعی روی ظرفیت های سازمان دارد می توان چنین بیان کرد که اهمیت و ضرورت انجام این پژوهش از این بعد است که بدانیم تا چه میزان شخصیت و تجربه مدیران اجرایی به عنوان سرمایه اجتماعی بر روی ظرفیت های در حال اجرای سازمان تحت کنترل ان موثر است.

مدل مفهومی پژوهش:



پیشینه پژوهش

کاتلین استهارد و جفری مارتین (۲۰۰۰) در مقاله ای تحت عنوان "ظرفیت های پویا چیست" این گونه نتیجه گیری می کنند که به طور گسترده تر دیدگاه مبتنی بر منابع را شامل می شود. قابلیت های پویای سازمان عبارت است از خوبی شناخته شده و فرایندهای استراتژیک مانند همکاری و توسعه محصول که ارزش استراتژیکشان بستگی به توانایی آنها برای دستکاری منابع و ارزش ایجاد استراتژیک دارد. اگر چه آنها خصوصیات منحصر به فردی دارند، اما نشان دهنده اشتراکات یا <<بهترین روش عمل در شرکتها >> هستند.

للفات و همکاران در تحقیق با عنوان "رابطه قابلیت های پویا و کارایی" به این نتیجه رسیدند که ظرفیت های پویا و کارایی را از یکدیگر جدا می کنند و معتقد هستند که ظرفیت های پویا لزوماً منجر به برتری رقابتی نمی شوند، آنها می گویند اگر چه ممکن است قابلیت های پویا منابع اساسی را تغییر می دهند اما این تجدید ممکن است با ارزش نباشد و ممکن است هیچ گونه منبع VRIN ایجاد نکند.

تیل ون دن دریش و همکاران در مقاله به نام "چگونگی تجربه، ویژگیهای شخصیتی و تاثیر شبکه روی ظرفیتهای پویای سازمان" به این نتیجه رسید که قابلیت های پویا نشان دهنده توانایی نفوذ مدیران اجرایی در پویای ظرفیت ها در قسمت های مختلف سازمان می باشد.

کیمیل وایلز (۱۳۵۶) اظهار می دارد که نیاز مدیر به ارزیابی از خود هم جنبه شخصی دارد و هم جنبه شغلی. مدیر برای حفظ اعتبار و تشخیص خود نیاز دارد به اینکه تلاش کند ضعف رفتار خود را شناخته در حد امکان آنها را مرتفع سازد و در مورد نقاط قوت، خود را تقویت کند. از لحاظ شغلی نیز با تعیین اهداف و معیارهای کاری و استفاده از آنها به عنوان معیار سنجش اعمال و رفتار اطمینان حاصل کند که دارای منش خاص شغلی خویش بوده و در ادای وظایف محوله بنحوی موثر و مطلوب موفق است.

هسته خود ارزیابی

هسته خود ارزیابی به مثابه یک سازه شخصیتی گسترده و مفهومی مرتبه بالا، منعکس کننده ارزیابی های بنیادین افراد از خویشان است. گستره این سازه از حرمت خود فراتر است، زیرا این سازه باورهای فرد در مورد قابلیت های خود، صلاحیت خویش و حس کلی زندگی را در بر می گیرد (جاج، ۲۰۰۹)

سن مدیران اجرایی:

عبارت است از تخمین میزان تجربه یک مدیر با توجه به سن او. هرچه یک مدیر از لحاظ سنی بالاتر باشد به همان میزان تجربه وی نیز بالاتر خواهد بود و سازمان باریسک کمتری مواجه می شود.

تصدی طولانی مدت مدیران:

عبارت است از میزان زمان تصدی پست مورد نظر توسط یک مدیر که وابسته به عملکرد مثبت وی می باشد.

اعتماد مدیران اجرایی:

عبارت است از میزان اعتماد یک مدیر اجرایی به کار سایر همکاران و همچنین کار گروهی

همکاری مدیران اجرایی:

میزان توجه به همکاری و کار گروهی مدیران اجرایی

ظرفیت پویای شرکت ها:

عبارت است از میزان ظرفیت و پتانسیل موجود هر سازمان در برنامه ریزی و به نتیجه رسیدن در هر بخش مورد نظر

تجربه اجرایی:

مدیریت از جمله اموری است که نیازمند «تخصص» و «تجزیه» می باشد. یک مدیر علاوه بر آنکه باید واجد دانش های لازم در حوزه ی مدیریتی خویش باشد. بایستی از توان و استعداد لازم برای اداره کردن سازمان و مجموعه کاری خویش نیز برآید و این جز به مدد تجربه و تخصص کاری فراهم نمی آید.

وابستگی مدیران اجرایی:

وابستگی مدیران اجرایی به معنای این است که یک مدیر در حالت کلی باید از برنامه های کلان سازمان خود تبعیت کرده و در همان راستا به اتخاذ تدابیر لازم اقدام نماید. وابستگی مدیران اجرایی به معنای میزان تعهد و وابستگی آنها به اجرای برنامه های مورد تصویب سازمان مربوطه می باشد.

پرسش های پژوهش

سوال اصلی:

آیا میزان تجربه مدیران اجرایی روی ظرفیت های پویای سازمان موثر است؟

سوالات فرعی:

- آیا میزان سن مدیران اجرایی در روند ظرفیت های پویای سازمان موثر است؟
 آیا میزان زمان تصدی پست مدیران اجرایی در ظرفیت های پویای سازمان موثر است؟
 آیا میزان هسته خود ارزیابی مدیران اجرایی در ظرفیت های پویای سازمان موثر است؟
 آیا میزان وابستگی مدیران اجرایی در ظرفیت های پویای سازمان موثر است؟
 آیا میزان اعتماد مدیران اجرایی در ظرفیت های پویای سازمان موثر است؟
 آیا میزان همبستگی مدیران اجرایی در ظرفیت های پویای سازمان موثر است؟

روش شناسی پژوهش

روش تحقیق در این پژوهش پیمایشی است. روش پیمایشی از متدوال ترین روشهایی است که در تحقیقات اجتماعی بکار می رود. پیمایش جمع آوری اطلاعات بعنوان راهنما عملی توصیف یا پیش بینی و یا به منظور تجزیه و تحلیل روابط بین برخی متغیرهاست. این پژوهش از حیث معیارهای مختلف طبقه بندی روش های تحقیق در علوم اجتماعی از نوع مطالعات، پنهانگر، توصیفی-تنبینی و کاربردی است که در سطح جامعه شناسی خرد به اجرا در می آید. با توجه به معیار زمان (مقطعی، طولی) از نوع مقطعی است زیرا تاثیر متغیر مستقل را بر متغیر وابسته را در یک برهه از زمان مطالعه می نماید. چون این تحقیق بر روی نمونه نسبتا وسیعی انجام می گیرد که قدرت تعمیم پذیری به جامعه آماری را دارد، با در نظر گرفتن معیار ژرفایی (پنهان نگر، ژرفانگر) از نوع تحقیقات پنهانگر می باشد. روش تحقیق از بعد هدف توصیفی است که به شوه همبستگی صورت می گیرد. از بعد هدف استفاده تحقیق، کاربردی است. از بعد زمان، مقطعی است و از بعد روش گردآوری داده ها پیمایشی است.

یافته های پژوهش:

نتایج آزمون فریدمن نشان میدهد که تفاوت میانگینهای مشاهده شده در ۶ متغیر مزبور معنادار است،

نتایج آزمون تی تک نمونه ای

متغیر	میانگین	حد بالای آزمون	حد پایین آزمون	سطح معنی داری
سن	۳/۹	۰/۳۹	۰/۲۲	۰/۰۰۰
تصدی	۴/۲	۰/۵۷	۰/۱۷	۰/۰۰۱
هسته خود ارزیابی	۴	۰/۶۷	۰/۱۵	۰/۰۰۲
وابستگی	۳/۸	۰/۳۳	۰/۱۴	۰/۰۰۱
همکاری	۳/۶	۰/۷۸	۰/۲۳	۰/۰۰۲
اعتماد	۳/۶	۰/۷۷	۰/۲۱	۰/۰۰۱

نتایج آزمون کروسکال والیس برای متغیرهای مستقل

متغیر	انحراف معیار	کای دو	سطح معنی داری
سن	۱/۳۵	۲/۲۳	
تصدی	۱/۲۳	۲/۳۲	

۰/۰۲	۱/۴۳	۲/۳۷	هسته خود ارزیابی
	۲/۴۲	۱/۴۳	وابستگی
	۲/۴۶	۱/۴۴	همکاری
	۱/۴۵	۱/۴۴	اعتماد

نتایج آزمون کروسکال والیس نشان می دهد که بین متغیرهای مستقل در تاثیر گذاری بر ظرفیت پویای سازمان تفاوت معناداری وجود دارد.

نتایج معادله رگرسیون

نتایج حاصل از برازش معادله رگرسیون

نام متغیر	ضریب متغیر	مقدار ضریب	آماره t	سطح معنی داری	
عدد ثابت	β_0	۰/۷۴۴	۳/۰۲۳	۰/۰۰۲	
سن	β_1	۰/۷۶۵	۲/۶۷۰	۰/۰۳۲	
تصدی	β_2	۰/۹۸۸	۲/۹۰۰	۰/۰۰۱	
هسته خود ارزیابی	β_3	۰/۶۷۸	۳/۹۱۱	۰/۰۰۱	
وابستگی	β_4	۰/۸۸۸	۲/۲۱۷	۰/۰۰۳	
همکاری	β_5	۰/۷۶۶	۲/۷۶۶	۰/۰۰۱	
اعتماد	β_6	۰/۷۱۱	۳/۷۱۱	۰/۰۰۲	
				آماره F	۵/۴۱۱
				معنی داری P-Value	۰/۰۰۳
				آماره دوربین واتسون	۲/۳۴

نتایج آزمون فریدمن برای رتبه بندی متغیرهای مستقل

رتبه	انحراف استاندارد	میانگین	متغیر
۱	۱/۳۱	۴/۲	سن
۲	۱/۴۴	۴	تصدی
۳	۱/۴۵	۳/۸	هسته خود ارزیابی
۴	۱/۳۶	۳/۶	وابستگی
۵	۱/۳۵	۳/۶	اعتماد
۶	۱/۳۵	۳/۶	همکاری

فرضیه اول: سن مدیران اجرایی، رابطه معنی داری با ظرفیتهای پویایی سازمانی دارد.

با توجه به یافته های پژوهش، نتیجه حاصل از آزمون آماری مربوط به ضریب همبستگی بین سن مدیران اجرایی و ظرفیتهای پویایی سازمان در جدول زیر نشان داده میشود.

متغیر وابسته	متغیرها	
۰/۴۲۳	همبستگی پیرسون	متغیر مستقل
۰/۰۱	معناداری دو سویه	

بر اساس داده های حاصل از پژوهش که در جدول فوق نشان داده شده است، ضریب همبستگی بین سن مدیران اجرایی و ظرفیتهای پویایی سازمان معادل ۰/۴۲۳ میباشد که نشانگر وجود همبستگی مثبت بین دو متغیر مذکور است، که رابطه معنی دار و مثبتی را نشان میدهد، یعنی افزایش یکی باعث افزایش دیگری میشود. همانطور که یافته های تحقیق نشان میدهد بیشترین همبستگی بین رده های سنی و ضریب همبستگی در رده ۴۱ تا ۵۰ برقرار میباشد. نتایج رگرسیون لجستیک ضریب بتا (ستون B) ضریب متغیر مستقل (پیشگو) و عرض از مبدا رگرسیون را نشان می دهد. همچنین آزمون معنی داری ضرایب برآورده شده را در ستون sig دیده می شود که در این تحقیق مبنای معنی داری خطا در سطح ۵٪ (ضریب اطمینان ۹۵٪) می باشد. مقدار ملاک کاکس و اسنل رگرسیون متغیر سن مدیران و ظرفیت پویایی شرکتها برابر ۰/۰۸۳ می باشد که بیانگر این مطلب است که ۸ درصد تغییرات متغیر ظرفیت پویایی سازمانی توسط متغیر سن مدیران قابل پیشگویی است. همچنین با توجه به مقدار sig (خطای کمتر از پنج درصد) ضریب متغیر پیشگو یعنی متغیر سن مدیران معنی دار می باشد.

فرضیه دوم: تصدی طولانی مدت مدیران اجرایی در پست مدیریت، رابطه معنی داری با ظرفیتهای پویایی سازمان دارد.

با توجه به یافته های پژوهش، نتیجه حاصل از آزمون آماری مربوط به ضریب همبستگی بین تصدی و ظرفیتهای پویایی سازمان در جدول زیر نشان داده میشود.

متغیر وابسته	متغیرها	
۰/۶۱۱	همبستگی پیرسون	متغیر مستقل
۰/۰۱	معناداری دو سویه	

داده های حاصل از پژوهش نشانگر وجود همبستگی مثبت بین دو متغیر مذکور است، همچنین ضریب همبستگی پیرسون ۰/۶۱۱ شده است که رابطه معنی دار و مثبتی را نشان میدهد، یعنی افزایش یکی باعث افزایش دیگری میشود. همانطور که یافته های تحقیق نشان میدهد بیشترین همبستگی بین دوره تصدی و ضریب همبستگی در رده ۱۸ تا ۲۴ سال برقرار میباشد. مقدار ملاک کاکس و اسنل رگرسیون متغیر تصدی طولانی مدت مدیران و ظرفیت پویایی شرکتها

برابر ۰/۳۷۳ می باشد که بیانگر این مطلب است که ۳۷ درصد تغییرات متغیر ظرفیت پویای سازمانی توسط متغیر تصدی طولانی مدت مدیران قابل پیشگویی است. همچنین با توجه به مقدار sig (خطای کمتر از پنج درصد) ضریب متغیر پیشگو یعنی متغیر تصدی طولانی مدت مدیران معنی دار میباشد.

فرضیه سوم: هسته خود ارزیابی، رابطه معنی داری با ظرفیتهای پویای سازمان دارد.

با توجه به یافته های پژوهش، نتیجه حاصل از آزمون آماری مربوط به ضریب همبستگی بین هسته خود ارزیابی و ظرفیتهای پویای سازمان در جدول زیر نشان داده میشود.

متغیر وابسته	متغیرها	
۰/۶۷۸	همبستگی پیرسون	متغیر مستقل
۰/۰۲	معناداری دو سویه	

داده های حاصل از پژوهش نشانگر وجود همبستگی مثبت بین دو متغیر مذکور است، همچنین ضریب همبستگی پیرسون ۰/۶۷۸ شده است که رابطه معنی دار و مثبتی را نشان میدهد، یعنی افزایش یکی باعث افزایش دیگری میشود. مقدار ملاک کاکس و اسنل رگرسیون متغیر هسته خود ارزیابی و ظرفیت پویای شرکتها برابر ۰/۲۴۱ می باشد که بیانگر این مطلب است که ۲۴ درصد تغییرات متغیر ظرفیت پویای سازمانی توسط متغیر هسته خود ارزیابی قابل پیشگویی است. همچنین با توجه به مقدار sig (خطای کمتر از پنج درصد) ضریب متغیر پیشگو یعنی متغیر هسته خود ارزیابی معنی دار میباشد.

فرضیه چهارم: وابستگی مدیران، رابطه معنی داری با ظرفیتهای پویای سازمان دارد.

با توجه به یافته های پژوهش، نتیجه حاصل از آزمون آماری مربوط به ضریب همبستگی بین وابستگی و ظرفیتهای پویای سازمان در جدول زیر نشان داده میشود.

متغیر وابسته	متغیرها	
۰/۶۶۳	همبستگی پیرسون	متغیر مستقل
۰/۰۲	معناداری دو سویه	

داده های حاصل از پژوهش نشانگر وجود همبستگی مثبت بین دو متغیر مذکور است، همچنین ضریب همبستگی پیرسون ۰/۶۶۳ شده است که رابطه معنی دار و مثبتی را نشان میدهد، یعنی افزایش یکی باعث افزایش دیگری میشود. مقدار ملاک کاکس و اسنل رگرسیون متغیر وابستگی مدیران و ظرفیت پویای شرکتها برابر ۰/۳۶۲ می باشد که بیانگر این مطلب است که ۳۶ درصد تغییرات متغیر ظرفیت پویای سازمانی توسط متغیر وابستگی مدیران قابل پیشگویی است. همچنین با توجه به مقدار sig (خطای کمتر از پنج درصد) ضریب متغیر پیشگو یعنی متغیر وابستگی مدیران معنی دار می باشد.

فرضیه پنجم: اعتماد مدیران، معنی داری روی ظرفیتهای پویای سازمان دارد.

با توجه به یافته های پژوهش، نتیجه حاصل از آزمون آماری مربوط به ضریب همبستگی بین اعتماد و ظرفیتهای پویای سازمان در جدول زیر نشان داده میشود.

متغیر وابسته	متغیرها	
۰/۷۰۱	همبستگی پیرسون	متغیر مستقل
۰/۰۲	معناداری دو سویه	

داده های حاصل از پژوهش نشانگر وجود همبستگی مثبت بین دو متغیر مذکور است، همچنین ضریب همبستگی پیرسون ۰/۷۰۱ شده است که رابطه معنی دار و مثبتی را نشان میدهد، یعنی افزایش یکی باعث افزایش دیگری میشود. مقدار ملاک کاکس و اسنل رگرسیون متغیر اعتماد و ظرفیت پویای شرکتها برابر

۰/۵۴۷ میباشد که بیانگر این مطلب است که ۵۴ درصد تغییرات متغیر ظرفیت پویای سازمانی توسط متغیر اعتماد قابل پیشگویی است. همچنین با توجه به مقدار sig (خطای کمتر از پنج درصد) ضریب متغیر پیشگو یعنی متغیر اعتماد معنی دار میباشد.

فرضیه ششم: همکاری مدیران، معنی داری روی ظرفیتهای پویای سازمان دارد.

با توجه به یافته های پژوهش، نتیجه حاصل از آزمون آماری مربوط به ضریب همبستگی بین همکاری مدیران و ظرفیتهای پویای سازمان در جدول زیر نشان داده میشود.

متغیر وابسته	متغیرها	
۰/۶۱۳	همبستگی پیرسون	متغیر مستقل
۰/۰۲	معناداری دو سویه	

داده های حاصل از پژوهش نشانگر وجود همبستگی مثبت بین دو متغیر مذکور است، همچنین ضریب همبستگی پیرسون ۰/۶۱۳ شده است که رابطه معنی دار و مثبتی را نشان میدهد، یعنی افزایش یکی باعث افزایش دیگری میشود. مقدار ملاک کاکس و اسنل رگرسیون متغیر همکاری مدیران و ظرفیت پویای شرکتها برابر ۰/۶۵۲ می باشد که بیانگر این مطلب است که ۶۵ درصد تغییرات متغیر ظرفیت پویای سازمانی توسط متغیر همکاری قابل پیشگویی است. همچنین با توجه به مقدار sig (خطای کمتر از پنج درصد) ضریب متغیر پیشگو یعنی متغیر همکاری مدیران معنی دار می باشد.

بحث و نتیجه گیری:

هدف این مطالعه تعیین رابطه تجربه و ویژگی های شخصیتی مدیران اجرایی با ظرفیت های پویای سازمان بود. همان گونه که نتایج نشان داد، از دیدگاه مدیران تمام مولفه های تجربه و ویژگی های شخصیتی مدیران اجرایی با ظرفیت های پویای سازمان رابطه معنی دار و مستقیمی داشت. به این معنی که هر چه میزان تجربه و ویژگی های شخصیتی مدیران بیشتر و بهتر باشد، استفاده از ظرفیت های پویای سازمان به طرف مثبت سیر می کند. مهم ترین متغیرهای اثر گذار بر ظرفیت های پویای سازمان سن، تصدی، خودارزیایی، وابستگی و در نهایت همکاری و اعتماد می باشد. متغیری که در این پژوهش اثرگذاری بیشتری بر متغیر وابسته نسبت به سایر متغیرها داشت، سن مدیران اجرایی بود. مدیران پیرتر در کنار اعضای جوانتر در کارها و نقشهای مدیریت متفاوت، کار می کنند. از آنجا که مدیران جوان و پیری در سازمان ممکن است وجود داشته باشد، اداره موثر هر دوی آنها به منظور درک کامل تر اهداف سازمانی ضروری است. هر گروه سنی مزایایی دارد. از سوی دیگر، در سازمان های گوناگون، تیم مدیریت عالی از اعضای متفاوت از نظر سنی تشکیل شده است. (کاباکف و استوفی؛ ۲۰۰۱). سن همراه با دیگر ابعاد زمانی، اثر شدیدی در شکل گیری طرز تلقی و بنابراین رفتار مدیران ارشد در سازمان دارد. (کاباکف و همکاران؛ ۱۹۹۸). تکامل ظرفیتهای پویا تحت تاثیر کسب تدریجی تجربه قرار دارد. تجربه ای که خیلی سریع بدست می آید می تواند مدیران را با مشکل مواجه کند و منجر به ناتوانی در تبدیل تجربه به یادگیری معنی دار گردد. به طور مشابه، تجربه نادر و کمیاب می تواند منجر به فراموش کردن آنچه قبلا یاد گرفته شده گردد و به همین ترتیب موجب گردآوری محدود دانش شود. هالبلیان و فینکلشتین (۱۹۹۹) در مطالعه ی خود به کاوش در روابط بین تجربه کسب و عملکرد کسب پرداخته اند. آنها با استفاده از چارچوب نظری تئوری یادگیری، دریافته اند که مدیران با تجربه گسترده قادر به تشخیص شباهت ها و ایجاد تفاوت بین اکتساب های فعلی و قبلی و نیز، استفاده از مهارت های اکتسابی خود به شیوه ای تبعیض آمیز تر هستند که با عملکرد فوق العاده همراه می گردد. در مقابل، مدیران با تجربه در حد متوسط، ظرفیت های اکتسابی کمتری داشتند. مدیران برای سالهای طولانی تری در استخدام یک شرکت باقی می مانند و آنها می توانند برنامه های بلند مدت خود را در سازمان به اجرا در آورند. از آنجا که اجرای برنامه ها و استفاده از ظرفیت های سازمان نیازمند برنامه های مدیران می باشد لذا مدیران در زمان تصدی کوتاه مدت زمان کافی برای اجرای برنامه های خود نخواهد داشت، دومین عاملی که با ظرفیت های پویای سازمان رابطه دارد مدت تصدی مدیران می باشد. مدت تصدی مدیر با عملکرد مثبت وی رابطه ی مستقیمی دارد. سومین متغیری که با ظرفیت های پویای سازمان رابطه دارد وابستگی می باشد. هیچ سازمان یا مدیری خود کفا نیست و کلیه آنها باید درمبادله با محیطی که شرط بقای آن هاست، درگیر باشند. نیاز به تهیه منابع، وابستگی بین سازمان ها و واحدهای خارج را به وجود می آورد. وابستگی عکس قدرت است. همه سازمان ها به عرضه کنندگان و مشتریان وابسته هستند. مدیران توانا کسانی هستند که نه تنها منابع لازم را تهیه کنند بلکه در تهیه آنها بدون ایجاد وابستگی های فلج کننده عمل کنند. با آنکه

از پدید آمدن اندیشه مشارکت در مدیریت و در مالکیت صنعتی و بازرگانی دیری نمیگذرد و یافته های پژوهشی نسان می دهند که مشارکت در هر دو زمینه با کامیابی رویارو بوده و سودمندی های همگانی فراهم آورده است ولی رشد و پراکندگی پدیده مشارکت هنوز به گونه ای در خور صورت نگرفته است. در میان عامل هایی که از گسترش تیزگام مشارکت جلوگیری می کند نبود فلسفه ای است که زیرساز کوشش های مشارکت جویانه را استوار سازد و فهم آن را آسان گرداند. مشارکت در مدیریت را می توان در قلمرو انگیزش های فرامرتبه انسان به شمار آورد. انسانی که در کارگردانی امور مشارکت جوید و اندیشه خود را به کارگیرد، برآستی که در راه بلندگی و شکوفایی هستی گام بر می دارد. آزمایش کامیاب و مدیریت مشارکتی به سه اقتضاء وابسته است: ساختار، جهت گیری و فراگرد. بدین معنی که هر گاه بنگاهی یا سازمانی برخی ویژگی های هوادار را در قالب ساختار سازمانی، جهت گیری مدیران و کارکنان، فراگرد مشارکت واقعی و فراگردهای تصمیم گیری باید به کار گرفته شوند، آشکار سازد، احتمال کامیابی فزونی خواهد یافت. نظارت و ارزیابی از وظایف و روند های اساسی مدیریت است که صاحب نظران سنتی مدیریت، این وظایف را فقط بر عهده مدیران می دانستند. نظریه پردازان جدید مدیریت بر این باورند که نظارت و ارزیابی می تواند توسط خود افراد در سازمان ها و جوامع نیز صورت گیرد و در نتیجه به پدیده خود رهبری و خود مدیریتی اشاره نموده اند. در خود رهبری افراد فعالیت ها و رفتارهای خود را مورد نظارت و بررسی دقیق قرار داده و با توجه به اهداف و وظایف خود، سعی در تغییر و اصلاح آنها می کنند، تا کیفیت فعالیت ها و رفتارهایشان را بهبود دهند. خود ارزیابی به معنای مراقبت و محاسبه رفتار است. انسانی که در صدد اصلاح رفتار و رشد و تعالی خویش است باید مراقب از خود بوده و بر اعمال خوی اشراف داشته باشد که چه می کند. دراکر (۱۹۹۹) روند خود ارزیابی را مطرح می کند، فرایندی که او آن را مدیریت خود می نامد. هنفیتز (۱۹۹۴) نیز روند خود ارزیابی را با تاکید بر آگاهی فرد از گرایش ها و عقایدش شرح می دهد. تیچی و دوانا (۱۹۹۰) اظهار می دارند که رهبران اثر بخش از خود ارزیابی برآش شناخت نقاط قوت و ضعف خود بهره می گیرند.

متغیر دیگری که با ظرفیتهای پویای سازمان رابطه دارد اعتماد است. در زمان معاصر، که بدگمانی و سوءظن بر روحیه بیشتر مدیران حاکم است، متأسفانه، تعداد کمی از سازمان ها می توانند به کیفیت مطلوب تیمی، همکاری و اعتماد در فرهنگ هایشان ببالند. مدیران برای ساختن و تقویت اعتماد بین دو یا چند بخش، باید بدانند که چگونه افراد اعتماد دیگر، گروه یا سازمان را تجربه و درک می کنند و چگونه اعتماد بین افراد یا گروه ها در خلال زمان رشد می کند. به عبارت دیگر، درک این مطلب ضروری است که چگونه اعتماد از نظر روانی در افراد دیگر تجربه می شود پیش از اینکه تاثیرش بر رفتار، انتظارات و نتایج حاصل از اعتماد بین افراد در سازمان، تجزیه و تحلیل می شود. به عقیده تایلر، اعتماد زمینه ساز است برای درک اینکه چگونه مشارکت موثر را در درون سازمان ها ایجاد کنیم؛ یعنی اعتماد یک عنصر کلیدی است زیرا مشارکت را می آفریند و، همان طور که می دانیم، مشارکت در سازمان ها همیشه با اهمیت بوده است. صاحب نظران بر این باورند که اعتماد می تواند منجر به همکاری بین افراد، گروه ها و سازمان بشود. امروزه سازمان ها در جستجوی راه های جدیدی برای ارتقای مشارکت بین افراد و گروه ها و بهره گیری از آثار آن هستند؛ از این گروه بیش از زمان، به اعتماد و چگونگی تقویت و واقعی سازی آن توجه دارند. به طور کلی، روان شناسان اعتماد و فرایند اعتماد سازی را یکی از پایه های اساسی توسعه فردی توصیف کرده اند. امروزه اندیشمندان دیگر رشته ها، به ویژه مدیریت بازرگانی، فرایندهای اعتماد را در محیط های تجاری با عنوان اتخاذ استراتژی، مشارکت و رفتار سازمانی فراگیر توصیف می کنند. چارلتون میگوید که رهبران به کارکنان اعتماد می کنند تا انجام داده شود و رهبران باید گفتارشان همسان با کردارشان باشد. توجه به مفهوم اعتماد از دهه ۱۹۸۰ تا دهه ۱۹۹۵ بیشتر شد. این واژه از دیگه های متفاوتی، در طی چندین دهه مطالعه شده است. همچنین زمانی که از شکست اعتماد سوءظن ناشی می شود، اعتماد به توجه زیادی از جانب مدیریت نیاز دارد.

منابع و ماخذ:

1. Putnam, R.D., "Bowling alone: America's declining Social Capital"; Journal of Democracy, Vol 6, No10, 1995, PP 65 - 78
2. Roger C. Mayer & James H. Davis, "An Integrative Model Of Organizational Trust", Academy of Management Review, vol20, no3, 1995, pp709 - 734
3. Stone, W., "Measuring social capital, toward a theoretically informed measuring framework for researching social capital in family and community life", Australian Institute of Family Studies, Research Paper No. 24, 2001
4. Gene Smith, "How to achieve organizational trust within an accounting department", Managerial Auditing Journal, Volume: 20, Issue: 5, 2005, 2005, PP 520 - 523



- 5 . Kirsimarja Blomqvist & Pirjo Stahle, "Building Organizational Trust", 16th Annual IMP conference 7th -9th September in UK, 2000
- 6 . Cullen J.B, Johnson J.I, Sakano T, "Success Through Commitment & Trust: The Soft Side Of Strategic Alliance Management", Journal Of World Business, Vol.35, 2000, No.3, PP 223 – 240
- ۷- کرامتی محمدرضا، (۱۳۸۰)، رقابت یا رفاقت در کلاس درس، مجله روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه تهران، سال سی و یکم، شماره ۲، پاییز و زمستان.
- ۸- هسلین و کوهن، رهبری به سوی رهبری، ترجمه محمود قربانی و محمدرضا کرامتی، انتشارات پژوهش توس، ۱۳۸۱.
۹. فخمی، فرزاد، سازمان و مدیریت، چاپ اول، نشر هستان، تهران ۱۳۷۹، ص ۶۲
۱۰. هاشمی، سید محسن و دیگران، نقش نظام پیشنهادها در توسعه منابع انسانی و افزایش بهره وری، ششمین کنفرانس بین المللی نظام پیشنهادها، جهاد دانشگاهی دانشکده مدیریت دانشگاه تهران، تهران.
۱۱. دبیر خانه دهمین همایش نظام پیشنهادها <http://www.cfss.ir>
۱۲. ویژه نامه آموزشی-ترویجی نظام پیشنهادها، بانک کشاورزی، اردیبهشت ۸۹ و آبان ۸۸
- ۱۳- الوانی، سید مهدی و دانایی فرد، حسن (۱۳۸۰)، دانش مدیریت، شماره ۵۵، انتشارات دانشگاه تهران
- ۱۴- رایبیز، استیفن (۱۳۸۲)، مبانی رفتار سازمانی، انتشارات ترمه
- ۱۵- حسن زاده، حسن (۱۳۸۴)، شناسایی عوامل موثر بر اعتماد سازی در سازمان و بررسی آن در سازمان های اجرایی کشور، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران، پردیس قم