

بررسی نقش مدیریت و رهبری تحول‌گرا بر کاهش تصادفات جاده‌ای مطالعه موردی: سازمان راهداری و حمل و نقل جاده‌ای

لیلا عبدی

کارشناس ارشد مدیریت بازرگانی - تحول

چکیده

سبک رهبری و مدیریتی به عنوان نحوه مدیریت در سازمان‌های مرتبط با جاده می‌تواند بر کاهش تصادفات جاده‌ای تأثیرگذار باشد. تصادفات جاده‌ای در اغلب کشورهای جهان به عنوان یکی از معضلاتی که سلامتی و ایمنی عمومی را در معرض خطر جدی قرار می‌دهد، به گزارش سازمان بهداشت جهانی، سالانه بیش از ۲۰ میلیون نفر در جاده‌های جهان و حدود ۲۷ هزار نفر در جاده‌های ایران، به دلیل تصادفات و حوادث ترافیکی کشته می‌شوند. هدف این تحقیق بررسی تأثیر نقش مدیریت و رهبری تحول‌گرا بر کاهش تصادفات جاده‌ای کشور ایران می‌باشد. جامعه آماری این تحقیق از مدیران و معاونین سازمان راهداری و حمل و نقل جاده‌ای کشور تشکیل می‌شوند. ابزار جمع‌آوری داده‌ها در این تحقیق پرسشنامه می‌باشد که پس از تعیین روایی و پایایی آن در بین اعضای نمونه آماری توزیع شده است. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون رگرسیون خطی و آزمون همبستگی پیرسون و از نرم افزار SPSS استفاده شده است. پژوهش حاضر از حیث هدف، پژوهشی کاربردی و از حیث نحوه گردآوری داده‌ها، پژوهشی توصیفی است.

نتایج حاصل نشان می‌دهد مقدار ضریب همبستگی و ضریب استاندارد بین نفوذ آرمانی و میزان تصادفات دارای بیشترین مقدار بوده است. این بدان معناست که بین نفوذ آرمانی و میزان تصادفات ارتباط قوی وجود دارد.

واژگان کلیدی: میزان تصادفات، نفوذ آرمانی، ترغیب ذهنی، انگیزش الهام بخش، ملاحظات فردی.

5th National Conference on Management & Humanistic Science Research in Iran

5 July 2018 - Tehran University

پنجمین همایش ملی پژوهش‌های مدیریتی و علوم انسانی در ایران
۱۴ تیر ۱۳۹۷ دانشگاه تهران



۱- مقدمه

روزانه حدود ۱۶۰۰۰ انسان در سراسر دنیا در اثر انواع جراحات‌ها جان خود را از دست می‌دهند. آسیب و جراحات‌ها ۱۲ درصد از بار کلی بیماری‌ها را تشکیل می‌دهد. به عنوان سومین دلیل مرگ و در سنین ۴۰-۱ سال تلقی می‌گردد. این آسیب‌ها به طور عمده در تصادفات جاده ای رخ می‌دهد. مطالعات متعددی با هدف تعیین رابطه علیتی به دسته بندی و طبقه بندی فاکتورهای مؤثر بر تصادفات جاده ای اقدام شده است. به نظر می‌رسد که فاکتورهای انسانی (رفتاری) در ۶۰ درصد از تصادفات نقلیه ای، به عنوان دلیل اصلی و در ۹۵ درصد کل تصادفات نیز به عنوان یک عامل تأثیرگذار باشند (خیرآبادی و بوالهروی، ۱۳۹۰). سبک رهبری به میزانی که یک رهبر، کارمدار یا کارمند مدار گفته می‌شود، در هر صورت سازمانهای امروزه به مدیران کارافین نیازمندند. سبک مدیریت ارتقا دهنده کارافینی سازمانی فراسوی مدیریت سنتی و بوروکراتیک بوده و جو نوآوری را در سازمان فراهم می‌آورد. سبک مدیریت تحول گرا و کارافینانه فرایند کشف یا ایجاد فرصت و بهره گیری از آن برای خلق ارزش از طریق نوآوری است. هر چند ممکن است در آغاز منابع کافی وجود نداشته باشد. قدرت ادراک محیط و بصیرت و انعطاف پذیری، داشتن توانمندی مدیریتی، تشویق به کار تیمی و مباحثه آزاد ایجاد ائتلافی از حمایت کنندگان و پافشاری و پشتکار از جمله مهمترین ویژگی رهبری تحول گرای ارتقا دهنده کارافینی است (مهدی جمشیدیان و مهدی یزدان شناس ۱۳۸۷). امروزه بحث تصادفات جاده ای از مهمترین مسائل پیرامون سیستم حمل و نقل جاده ای می‌باشد. صدمات و خسارات ناشی از تصادفات جاده ای، امری مهم و قابل ملاحظه است که در اغلب موارد نادیده گرفته می‌شود. سلامت عمومی جامعه چالشی است که تلاش‌ها و اقدامات هماهنگ و یکپارچه ای را برای پیشگیری‌های مؤثر و مستمر، می‌طلبد. لذا مدیریت بر تصادفات جاده ای در صدد بررسی علل و عوامل مؤثر بر وقوع یک حادثه و ارائه راهکارهای مناسب جهت کاهش تصادفات جاده ای است و چون تصادفات به عوامل سه گانه راه، خودرو و انسان بستگی دارد و از طرفی بیشترین عامل را عامل انسانی به خود اختصاص می‌دهد باید با بررسی دقیق سعی در پیدا کردن عوامل مؤثر انسانی در وقوع تصادفات بود و از طرفی نیز عوامل خودرو و راه را نیز به صورت دقیق بررسی تا با شناسایی مشکلات و ارائه راهکارهای مناسب تصادفات جاده ای را مدیریت کرده و آنها را به حداقل ممکن رسانید. (شرافتی و همکاران، ۱۳۹۲). بر این اساس تلاش در راستای بهبود وضعیت سلامت سفر و کاهش خطرات سوانح رانندگی با توسعه و به کارگیری ایمنی ترافیک امری ضروری است. آنچه در این میان همچنان مدنظر کارشناسان حوزه ترافیک است. شناسایی علل و عوامل مؤثر در بروز یا شدت وقوع یک تصادف است. این تنوع چند بعدی علوم در سه زیرمجموعه عوامل انسانی، عامل محیط و راه و عامل وسیله نقلیه مورد تفکیک قرار می‌گیرد. (بهنود، ۱۳۸۷)

۲- ادبیات و پیشینه پژوهش

قره باغی و همکاران در سال ۱۳۹۲ در تحقیقی با عنوان " بررسی نقش واسط هوش هیجانی مدیران در تأثیر سبک رهبری تحول گرا بر عملکرد زمینه ای " انجام دادند نتایج تحقیق بیانگر آن است که سبک رهبری تحول گرای مدیران بر هوش هیجانی خود آنان تأثیر مثبت و معناداری دارد. همچنین عملکرد زمینه ای کارکنان به تفکیک از سبک رهبری تحول گرای مدیران و هوش هیجانی آنان تأثیر پذیرفته و مسیر غیرمستقیم تأثیر سبک رهبری تحول گرای مدیران بر عملکرد زمینه ای کارکنان از طریق هوش هیجانی مدیران نیز معنادار شناخته شد. زاهدی و همکاران در سال ۱۳۹۲ در تحقیقی با عنوان "نقش



رهبری تحول‌گرا بر عملکرد تجاری: مطالعه‌ای در شرکت گاز استان تهران" انجام دادند، نتایج به دست آمده از آزمون فرضیه‌ها نشان داد، رابطه مثبت و معنی‌داری بین رهبری تحول‌گرا و عملکرد تجاری در وجود دارد. شاه‌میری و همکاران در سال ۱۳۹۲ در تحقیقی با عنوان "تبیین نقش واسطه‌ظرفیت جذب دانش بر رابطه بین رهبری تحول‌گرا و نوآوری" انجام دادند نتایج تحقیق بیانگر آن است که قرن حاضر مملو از نوآوری‌های گوناگون در زمینه فناوری‌ها، کالاها و خدمات جدید است. اما در هیچ دوره‌ای مانند امروز نیاز به نوآوری چنین حاد نبوده است. یکی از مهمترین عوامل تسهیل‌کننده نوآوری سازمانی دارا بودن مدیرانی با سبک رهبری تحول‌گراست که زمینه لازم را از طریق فراهم نمودن فضای سازمانی برای تقویت ظرفیت جذب دانش و در نهایت افزایش نوآوری سازمانی هموار می‌نمایند. هدف این تحقیق، بررسی نقش واسطه‌ظرفیت جذب دانش در رابطه بین سبک رهبری تحول‌گرا و نوآوری است. جامعه آماری این تحقیق، مجموعه شرکت‌های تولیدی متوسط و بزرگ شهرک‌های صنعتی شهرستان مشهد است. ابزار جمع‌آوری داده‌ها، پرسشنامه می‌باشد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از مدل‌یابی معادلات ساختاری و حداقل مربعات جزئی استفاده گردید. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل پرسشنامه‌های صورت پذیرفت، نشان داد PLS توزیعی بین نمونه آماری ۸۲ نفری مدیران ارشد شرکت‌ها که با استفاده از نرم‌افزار که رابطه بین رهبری تحول‌گرا و ظرفیت جذب دانش و همچنین رابطه ظرفیت جذب دانش و نوآوری مثبت و معنادار بوده است. علاوه بر این رابطه رهبری تحول‌گرا با نوآوری معنادار و مثبت بوده است. همچنین نقش واسطه‌ظرفیت جذب دانش نیز مورد تأیید و معنادار می‌باشد اکبری و همکاران در سال ۱۳۹۲ در تحقیقی با عنوان "بررسی رابطه بین رهبری تحول‌آفرین و عملکرد سازمانی (نمونه پژوهشی: سازمان‌های دولتی استان کرمان)" عملکرد سازمانی با مولفه ترغیب ذهنی ارتباط بیشتری دارد. با توجه به همبستگی به دست آمده از سبک‌های رهبری با عملکرد سازمان، نتیجه به دست آمده این بود که عملکرد سازمان با سبک رهبری تحول‌آفرین ارتباط بیشتری دارد و موثرتر است. همچنین تحلیل رگرسیون چند متغیره بیان‌کننده این است که، از میان مولفه‌های رهبری تحول‌آفرین، رفتار آرمانی و ترغیب ذهنی بیشترین تأثیر را در عملکرد سازمان می‌گذارد. هدایتی و همکاران در سال ۱۳۸۹ در تحقیقی با عنوان "دیدگاه‌های نو در مدیریت سوانح جاده‌ای: محورهای مواصلاتی استان قزوین" انجام دادند نتایج تحقیق بیانگر آن است که یکی از خطراتی که امروزه در سراسر جهان جان انسان‌ها را تهدید می‌کند و موجب آسیب‌ها و خسارت‌های غیر قابل‌جبران می‌شود، تصادفات جاده‌ای است. بررسی‌های به عمل آمده در زمینه فعالیت‌های ایمنی در کشورهای موفق جهان این موضوع را روشن می‌سازد که می‌توان با به کارگیری روش‌های علمی و اهمیت دادن به موضوع ایمنی در حمل و حمل جاده‌ای بخش قابل‌توجهی از این سوانح جاده‌ای را کاهش داد. سنایی نسب و همکاران در سال ۱۳۸۸ در تحقیقی با عنوان "بررسی فراوانی و عوامل موثر بر تصادفات رانندگی در یک مرکز نظامی در تهران" انجام دادند نتایج تحقیق بیانگر آن است که تصادفات رانندگی مهمترین عامل مرگ و میر در کشورهای در حال توسعه بوده و نخستین علت مرگ در سنین زیر ۴۰ سال و سومین علت آن در میان تمام گروه‌های سنی است که نه تنها باعث کشتار انسان‌های سالم در بهترین دوره زندگی از نظر کارایی و بازدهی می‌شود بلکه هزینه مالی، روانی و درد و رنج زیادی را به خانواده‌ها و جامعه تحمیل می‌کند و در ایران نیز علی‌رغم تلاش‌های انجام شده، آمار مرگ و خسارت‌های ناشی از تصادفات بالاست و سازمان‌های نظامی نیز از این امر مستثنی نیستند. این مطالعه از نوع توصیفی است که روی کل پرونده‌های موجود و در دسترس مربوط به سال‌های ۱۳۸۵ و ۱۳۸۶ در یک مرکز نظامی به تعداد ۴۶۲ مورد انجام شده است. سلمانی و همکاران در

سال ۱۳۸۷ در تحقیقی با عنوان "بررسی عوامل موثر بر تصادفات جاده ای و ارائه راه کارهایی برای کاهش آن (مورد مطالعه منظومه روستایی جنوب خور و بیابانک)" انجام دادند نتایج تحقیق بیانگر آن است که ابتدا با بررسی منابع مشخص گردید که در بروز تصادفات عوامل گوناگون مانند انسانی، محیط، جاده و وسیله نقلیه دخالت دارند که از این بین، نقش عوامل انسانی بیش از سایر عوامل است. یافته ها حاکی از آن است که از بین عوامل موثر بر تصادفات، عوامل انسانی با ۵۴ درصد بیشترین نقش را داشته است و از بین عوامل انسانی سرعت زیاد، عجله کردن در راه رسیدن به مقصد، عدم رعایت قوانین راهنمایی و رانندگی، خواب آلود بودن رانندگان، سبقت غیرمجاز و فاصله زیاد مسافت بین مبداء و مقصد وخستگی ناشی از آن نسبت به سایر عوامل نقش بیشتری داشته است. عوامل مدیریتی و طبیعی و به ترتیب با ۳۴ و ۱۲ درصد از عوامل دیگر تاثیر گذار در بروز تصادفات است. آرنولد و همکاران (۲۰۰۱) در پژوهش خود با عنوان رهبری تحول آفرین وقفس آهنی، کدام یک پیش بینی کننده خوبی برای اعتماد، تعهد و کارایی تیمی کارکنان می باشد؟ نتایج بدست آمده نشان داد که سبک رهبری تحول آفرین با اعتماد، تعهد و کارایی تیم رابطه معناداری دارد. آرگون، گارسیا و کوردون (۲۰۰۷) در پژوهشی تحت عنوان نقش رهبری و یادگیری سازمان در نوآوری و عملکرد، به این نتیجه دست یافتند که یادگیری سازمانی تأثیر قویتری نسبت به رهبری تحول آفرین بر نوآوری سازمانی دارد. همچنین نتایج نشان داد که سبک رهبری تحول آفرین تأثیر مثبت و قوی بر یادگیری سازمانی دارد و همچنین به طور غیر مستقیم بر نوآوری سازمانی تأثیر دارد. براساس نظر باس و آوولیو (۲۰۰۲) رهبران تحول آفرین توجه زیادی به رشد و موفقیت پیروان خود به صورت فردی دارند. ملاحظات فردی ممکن است شامل تامین کردن نوعی حمایت، تشویق، تمرین ها و تجربیات تکاملی برای پیروان باشد. (Alarifi, 2011, p.4) گاموس لوگو و ایل سیو (۲۰۰۹) اظهار کردند که رهبری تحول آفرین بر روی نوآوری خصوصاً در سطح سازمانی، اثر می گذارد و آنها متوجه شدند که این دو عامل دارای تأثیری جدی روی همدیگر هستند. ژانگ ات ال (۲۰۰۳) اظهار کردند که گسترش یک تحقیق به این سطح تحلیل دارای یک حمایت خوب برای دانش می باشد، زیرا تنها تعداد کمی از مطالعات تجربی نگاهی بر رابطه رهبری تحول آفرین و نوآوری سازمانی انداخته اند. (Mokhber et al., 2011, p. 506)

فرضیات پژوهش

فرضیه اصلی :

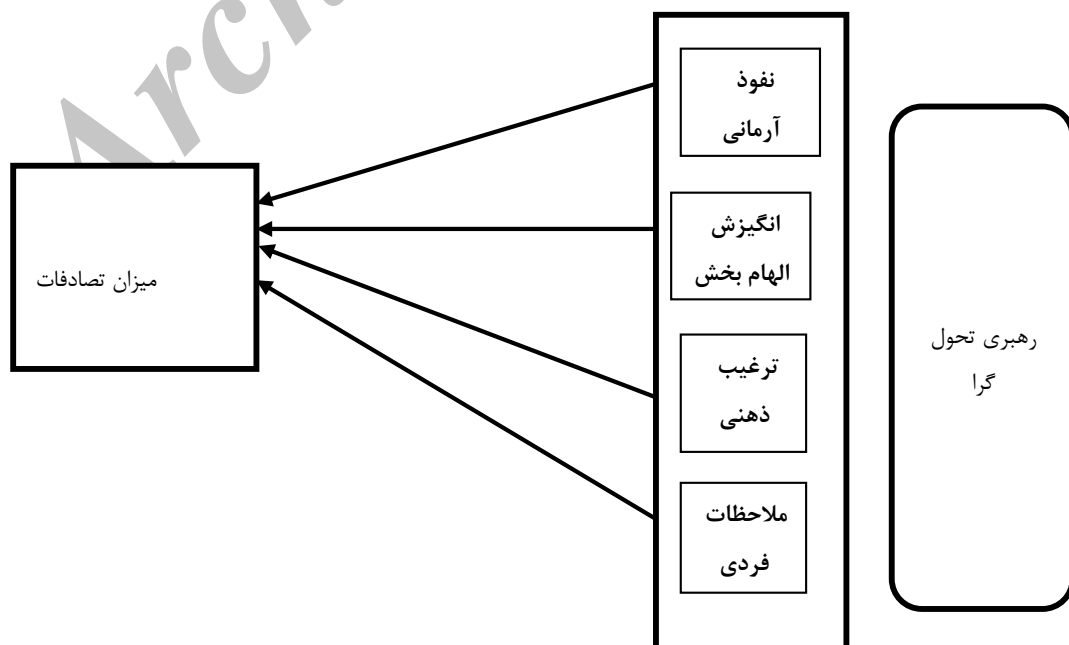
میان سبک رهبری مدیران سازمان راهداری و میزان تصادفات جاده ای از نظر کارکنان راهداری رابطه معنی داری وجود دارد.

فرضیه های فرعی :

۱. نفوذ آرمانی سبک رهبری مدیران سازمان راهداری با میزان تصادفات از نظر کارکنان راهداری رابطه معنی داری وجود دارد.
۲. ترغیب ذهنی سبک رهبری مدیران سازمان راهداری با میزان تصادفات از نظر کارکنان راهداری رابطه معنی داری وجود دارد.
۳. انگیزش الهام بخش سبک رهبری مدیران سازمان راهداری با میزان تصادفات از نظر کارکنان راهداری رابطه معنی داری وجود دارد.
۴. ملاحظات فردی سبک رهبری مدیران سازمان راهداری با میزان تصادفات از نظر کارکنان راهداری رابطه معنی داری وجود دارد.

مدل مفهومی پژوهش

برای تدوین فرضیات تحقیق ، هر پژوهشگری نیازمند مدلی مفهومی است . بر این مبنا با توجه مولفه های رهبری تحول آفرین (ویژگیهای نفوذ آرمانی، ترغیب ذهنی، انگیزش الهام بخش ، ملاحظات فردی) ارائه شده است . در مدل تحقیق از متغیرهای وابسته (نفوذ آرمانی، انگیزش الهام بخش ، ترغیب ذهنی ، ملاحظات فردی) و متغیر مستقل (تصادفات) استفاده شده است .



نمودار ۱: مدل ارتباط رهبری تحول گرا و میزان تصادفات

مؤلفه های رهبری تحول آفرین

رهبری تحول آفرین برای عملی شدن به چهار مؤلفه یا عامل که به عنوان عناصر تشکیل دهنده ی این نظریه نیز شناخته شده اند نیاز دارد. (اسماعیلی و شریعت نژاد، ۱۳۹۴) این عوامل عبارتند از:

نفوذ آرمانی: در این حالت فرد، خصوصیات رهبر کاریزماتیک را دارد، مورد اعتماد و تحسین زیردستان است. زیردستان او را به عنوان یک الگو و مدل می شناسند و سعی می کنند که همانند او شوند.

انگیزش الهام بخش: رهبر کارکنان را ترغیب می کند تا به هدف و قابل دستیابی بودن آن با تلاش، باور پیدا کنند. این افراد معمولاً نسبت به آینده و قابل دسترس بودن اهداف خوش بین هستند. انگیزش الهام بخش مستلزم انتقال اهمیت مأموریت سازمان است و رهبر در این راستا باید به پیروان انرژی و توان لازم را بدهد.

ترغیب ذهنی: رهبر به صورت ذهنی کارکنان را بر می انگیزد این رهبران پیروانشان را تشویق می کنند که در حل مسائل، خلاقانه برخورد کنند و فروض بدیهی را مورد سؤال قرار دهند، آنان پیروان را ترغیب می کنند که مشکلات را از زوایای مختلف مورد بررسی قرار دهند و تکنیک های حل مسأله ی نوآورانه را پیاده کنند.

ملاحظات فردی: رهبر نیاز های احساسی زیر دستان را برآورده می کند. این رهبران نیازهای افراد را تشخیص می دهند و به آن ها کمک می کنند تا مهارت هایی را که برای رسیدن به هدف مشخص لازم دارند پرورش دهند. ملاحظات فردی متمرکز بر توسعه ی پیروان است که این امر مستلزم توجه به نیازهای کارکنان، نشان دادن همدلی و قدردانی، حمایت از ابتکارها و دیدگاه های آنها است. بنابراین با توجه به تعاریف ارائه شده از ابعاد رهبری تحول آفرین می توان ابراز داشت این سبک رهبری انگیزاننده، منطقی، متعالی و درنهایت اخلاقی است.

هدف اصلی تحقیق

هدف کلی این تحقیق، بررسی تأثیر نقش مدیریت و رهبری تحول گرا بر کاهش تصادفات جاده ای کشور ایران می باشد. کاهش تصادفات یکی از اهداف مهم در بحث راهها و جاده ها میباشد. سازمان راهداری و حمل و نقل جاده ای به عنوان متولی جاده های کشور یکی از نقشهای کلیدی در این حوزه را ایفا مینماید. لذا در این تحقیق به دنبال این هستیم که تاثیر سبک رهبری تحول گرا در سازمان راهداری بر کاهش تصادفات جاده ای را بررسی کنیم.

اهداف فرعی تحقیق

۱. بررسی تاثیر نفوذ آرمانی سبک رهبری تحول گرا در سازمان راهداری بر کاهش تصادفات
۲. بررسی تاثیر ترغیب ذهنی سبک رهبری تحول گرا در سازمان راهداری بر کاهش تصادفات
۳. بررسی تاثیر انگیزش الهام بخش سبک رهبری تحول گرا در سازمان راهداری بر کاهش تصادفات
۴. بررسی تاثیر ملاحظات فردی سبک رهبری تحول گرا در سازمان راهداری بر کاهش تصادفات

تحقیقات زیادی پیرامون رهبری تحول گرا وجود دارند و تحقیقات زیادی پیرامون کاهش تصادفات جاده ای وجود دارند اما تحقیقات کمی وجود دارد که این دو مولفه را باهم بررسی نموده اند. نتایج این تحقیق میتواند به تغییر شیوه های رهبری و

مدیریتی در سازمان راهداری و حمل و نقل جاده ای در جهت ارتقا مولفه های سازمانی اثر گذار بر کاهش تصادفات کمک نماید.

روش تحقیق

برای انجام دادن این پژوهش از روش تحقیق (توصیفی- پیمایشی) استفاده شده است. در روش تحقیق توصیفی هدف توصیف شرایط با پدیده های مورد بررسی است و روش پیمایشی به عنوان یکی از زیر بخش های روش تحقیق توصیفی برای بررسی توزیع ویژگی های جامعه آماری به کار می رود (خاکی، ۱۳۷۸). در پژوهش حاضر به توصیف و بررسی رابطه بین سبک های رهبری تحول گرا و میزان تصادفات پرداخته شده است. بنابراین روش مناسب برای انجام دادن پژوهش حاضر روش توصیفی و شاخه پیمایشی می باشد.

جامعه آماری عبارت است از: مجموعه ای از افراد یا واحدها که دارای حداقل یک صفت مشترک باشند. (سرمد، بازرگان، حجازی ۱۳۸۰). جامعه آماری این تحقیق شامل مدیران و معاونین سازمان راهداری و حمل و نقل جاده ای می باشد. نمونه آماری تعدادی محدود از آحاد و جامعه آماری هستند که این نمونه آماری بیان کننده ویژگی اصلی جامعه می باشد. با توجه به این که متغیر مطالعه کمی است و حجم جامعه محدود است، از فرمول رابطه جهت مشخص کردن تعداد نمونه استفاده شده است.

$$n = \frac{z \frac{a^2}{2} * s_{x.N}^2}{e^2 . N - e^2 + (z \frac{a^2}{2} . s_x^2)} \quad (1)$$

n = حجم نمونه

= اندازه متغیر مورد بررسی مطابق توزیع نرمال استاندارد با سطح عدم اطمینان α

$Z_{\alpha/2}$

e^2 = میزان خطا

S_x^2 = واریانس جامعه (بر اساس متغیر وابسته مورد بررسی و با استفاده از یک نمونه ۳۰ تایی)

N = حجم جامعه که ۲۵۰ می باشد.

$$\frac{(1.96)^2 . (0.348)^2 . 250}{(0.05)^2 . (250) - (0.05)^2 + ((1.96)^2 . (0.348)^2)} = 107$$

اطلاعات مورد نیاز برای انجام دادن این پژوهش میدانی که در این روش با طراحی پرسش نامه و توزیع آن در بین نمونه آماری اطلاعات لازم در مورد دیدگاه مدیران و معاونین سازمان راهداری و حمل و نقل جاده ای کشور مشغول به فعالیت هستند. از ابزار پرسشنامه استفاده شده و طیف پاسخی مورد استفاده از آن طیف لیکرت ۵ تایی از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم استفاده شده و روش توزیع و جمع آوری پرسش نامه ها مراجعه حضوری بود.

برای اطمینان از روایی پرسش نامه‌ها (منظور از روایی این است که تا چه اندازه ابزار جمع آوری اطلاعات آن چه را مورد نظر محقق است، اندازه گیری می کنند) از نظرات مدیران و معاونین سازمان راهداری و حمل و جاده ای استفاده شد. برای سنجش پایایی پرسش نامه‌ها (منظور از پایایی این است که تا چه اندازه ابزار اندازه گیری در شرایط یکسان نتایج یکسانی به دست خواهند داد) از آزمون آلفای کرونباخ استفاده شد. این آزمون به بررسی و محاسبه همبستگی درونی پرسش نامه طراحی شده می پردازد.

جدول ۱: پایایی مربوط به سوال های پرسشنامه

ردیف	متغیر	ضریب آلفای کرونباخ
۱	نفوذ آرمانی	۰/۸۹
۲	انگیزش الهام بخش	۰/۸۵
۳	ترغیب ذهنی	۰/۹۲
۴	ملاحظات فردی	۰/۸۶
۵	عملکرد سازمانی	۰/۸۲

ضریب آلفای به دست آمده برای تک تک متغیرها بالاتر از ۰/۷ می باشد. و نشان دهنده آن است که پرسشنامه مورد استفاده از پایایی و یا به عبارتی قابلیت اعتماد لازم برخوردار می باشد.

در این تحقیق، برای تجزیه و تحلیل داده‌های به دست آمده از نمونه‌ها، هم از روش‌های آمار توصیفی و هم از روش‌های آمار استنباطی استفاده شده است. در این تحقیق برای بررسی روابط بین فرضیه‌های تحقیق جهت تجزیه و تحلیل داده‌های آماری از آزمون همبستگی پیرسون و آزمون رگرسیون خطی چندگانه و با استفاده از نرم افزار SPSS استفاده خواهد شد.

یافته های پژوهش

به یک مجموعه از مفاهیم و روشهای بکار گرفته شده جهت سازمان دادن، خلاصه کردن، تهیه جدول، رسم نمودار و توصیف داده های جمع آوری شده آمار توصیفی گفته می شود. (خاکی، ۱۳۹۰). آمار توصیفی برای تبیین وضعیت پدیده یا مسأله یا موضوع مورد مطالعه مورد استفاده قرار می گیرد یا در واقع ویژگی های مورد مطالعه به زبان آمار تصویر سازی و توصیف می گردد. در این تحقیق در مرحله اول تجزیه و تحلیل داده ها با استفاده از تکنیک های آمار توصیفی به بیان خواص نمونه مورد مطالعه پرداخته می شود.

گام بعدی جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها استفاده از تکنیک‌های آمار استنباطی می‌باشد. در تحلیل‌های آمار استنباطی همواره نظر بر این است که نتایج حاصل از مطالعه گروه کوچکی به نام نمونه چگونه به گروه بزرگتری به نام جامعه تعمیم داده شود (خاکی، ۱۳۹۰). آنچه در این تحقیق استفاده شده است استفاده از روش‌های پارامتری می‌باشد. که در ذیل آماره مورد استفاده در آزمون فرضیات تشریح می‌گردد.

آماره مورد استفاده در آزمون فرضیات این تحقیق استفاده از همبستگی پیرسون و رگرسیون خطی چندگانه می‌باشد. قبل از به کارگیری روش رگرسیون چندگانه، به منظور بررسی عدم همبستگی بین متغیرهای مستقل، لازم است که آزمون دوربین واتسون استفاده گردد.

به طور کلی یکی از مفروضاتی که در رگرسیون مدنظر قرار می‌گیرد، استقلال خطاها یعنی تفاوت مقادیر واقعی و مقادیر پیش‌بینی شده توسط معادله رگرسیون، از یکدیگر است. در صورتیکه فرضیه استقلال خطاها رد شود و خطاها با یکدیگر همبستگی داشته باشند امکان استفاده از رگرسیون وجود ندارد، بنابراین آزمون دوربین واتسون یکی از مشهورترین آزمون‌ها برای تشخیص خود همبستگی است. (آذر و مومنی، ۱۳۹۳).

تجزیه و تحلیل داده‌ها

هدف اصلی هر تحقیق پاسخ به سؤال‌ها و فرضیه‌هایی است که محقق برای شناسایی واقعیت‌های بیرونی طراحی کرده است. امروزه در بیشتر تحقیقاتی که متکی بر اطلاعات جمع‌آوری شده از موضوع مورد تحقیق می‌باشد، تجزیه و تحلیل اطلاعات از اصلی‌ترین و مهم‌ترین بخشهای تحقیق محسوب می‌شود. داده‌های خام با استفاده از فنون آماری مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته و پس از پردازش به شکل اطلاعات در اختیار استفاده‌کنندگان قرار می‌گیرند.

در این تحقیق نیز برای تجزیه و تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده ابتدا در سطح توصیفی با استفاده از شاخص‌های آماری به توصیف و تلخیص ویژگی‌های جمعیت شناختی افراد نمونه در تحقیق پرداخته می‌شود سپس در ادامه به منظور بررسی صحت و سقم فرضیه‌ها و روابط بین متغیرهای تحقیق از آزمون رگرسیون خطی چندگانه با استفاده از نرم افزار SPSS برای بررسی روابط بین متغیرها و همچنین وضعیت هر یک از فرضیه‌ها استفاده شد.

تحلیل توصیفی متغیرهای اصلی تحقیق

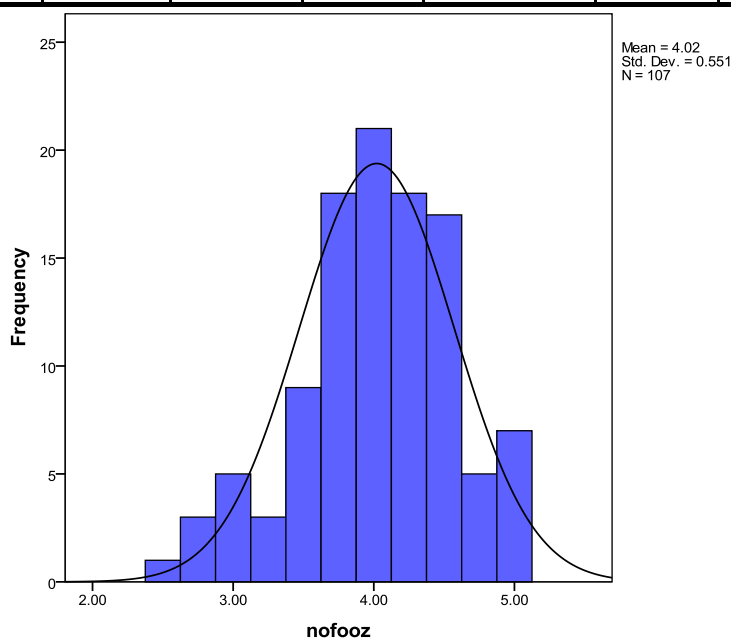
۱- نفوذ آرمانی

با توجه به نتایج حاصل از آمار توصیفی مشاهده می‌شود که میانگین متغیر نفوذ آرمانی معادل $4/0210$ می‌باشد. که از حد وسط طیف لیکرت (۳) بیشتر می‌باشد. بنابراین این متغیر در جامعه آماری از وضعیت مطلوبی برخوردار است. همچنین کمترین و بیشترین پاسخ‌های داده شده به این سؤال به ترتیب $2/50$ و 5 می‌باشد. واریانس و انحراف معیار به ترتیب $0/303$ و $0/55064$ می‌باشد. ضریب چولگی و کشیدگی نیز به ترتیب برابر با $0/427-$ و $0/086$ می‌باشد. قدر مطلق ضریب چولگی نشان دهنده میزان اختلاف جامعه آماری با توزیع

نرمال از نظر قرینگی و پراکندگی است. باتوجه به اینکه مقدار قدر مطلق ضریب چولگی در بازه (۰/۱-۰/۵) قرار دارد بنابراین جامعه از نظر قرینگی دارای تفاوت کمی با توزیع نرمال است (آذر و مومنی، ۱۳۹۳).

جدول ۲: توصیف متغیر نفوذ آرمانی

	تعداد	کمترین	بیشترین	میانگین	انحراف معیار	واریانس	ضریب چولگی	ضریب کشیدگی
نفوذ آرمانی	107	2.50	5.00	4.0210	.55064	.303	-.427	.086
Valid N	107							



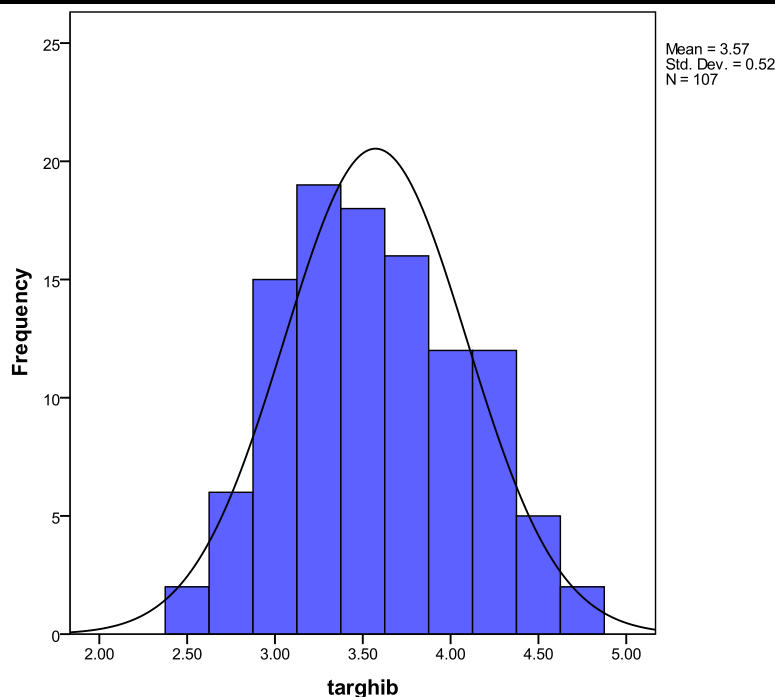
نمودار ۲: هیستوگرام نفوذ آرمانی

۲- ترغیب ذهنی

با توجه به نتایج حاصل از آمار توصیفی مشاهده می شود که میانگین متغیر ترغیب ذهنی معادل ۳/۵۷۲۴ می باشد. که از حد وسط طیف لیکرت (۳) بیشتر می باشد. بنابراین این متغیر در جامعه آماری از وضعیت مطلوبی برخوردار است. همچنین کمترین و بیشترین پاسخ های داده شده به این سوال به ترتیب ۲/۵۰ و ۴/۷۵ می باشد. واریانس و انحراف معیار به ترتیب ۰/۲۷۰ و ۰/۵۱۹۶۷ می باشد. ضریب چولگی و کشیدگی نیز به ترتیب برابر با ۰/۱۸۹ و -۰/۶۶۴ می باشد. قدر مطلق ضریب چولگی نشان دهنده میزان اختلاف جامعه آماری با توزیع نرمال از نظر قرینگی و پراکندگی است. باتوجه به اینکه مقدار قدر مطلق ضریب چولگی در بازه (۰/۱-۰/۵) قرار دارد بنابراین جامعه از نظر قرینگی دارای تفاوت کمی با توزیع نرمال است (آذر و مومنی، ۱۳۹۳).

جدول ۳: توصیف متغیر ترغیب ذهنی

	تعداد	کمترین	بیشترین	میانگین	انحراف معیار	واریانس	ضریب چولگی	ضریب کشیدگی
ترغیب ذهنی	107	2.50	4.75	3.5724	.51967	.270	.189	-.664
Valid N	107							



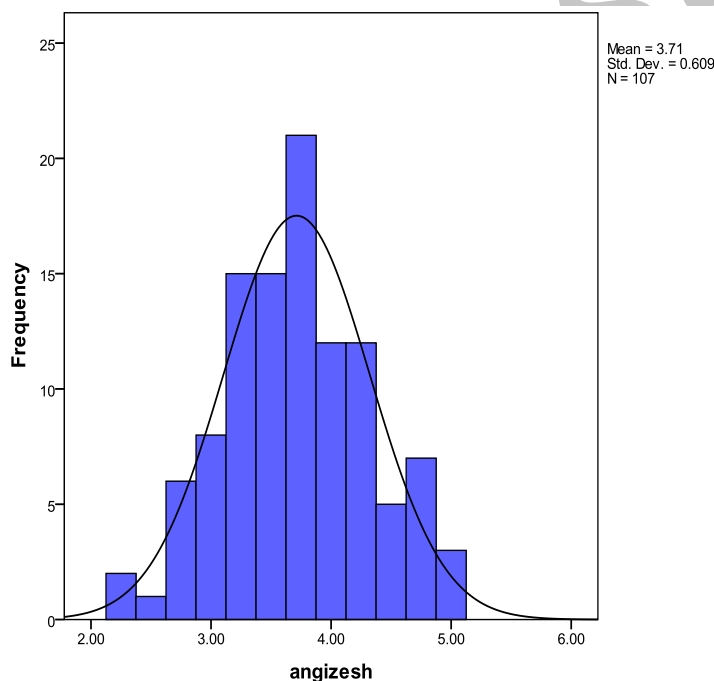
نمودار ۳: هیستوگرام ترغیب ذهنی

۳- انگیزش الهام بخش

با توجه به نتایج حاصل از آمار توصیفی مشاهده می‌شود که میانگین متغیر انگیزش الهام بخش معادل ۳/۷۱۲۶ می‌باشد. که از حد وسط طیف لیکرت (۳) بیشتر می‌باشد. بنابراین این متغیر در جامعه آماری از وضعیت مطلوبی برخوردار است. همچنین کمترین و بیشترین پاسخ‌های داده شده به این سوال به ترتیب ۲/۲۵ و ۵ می‌باشد. واریانس و انحراف معیار به ترتیب ۰/۳۷۱ و ۰/۶۰۹۲۹ می‌باشد. ضریب چولگی و کشیدگی نیز به ترتیب برابر با ۰/۰۳۸ و -۰/۲۹۱ می‌باشد. قدر مطلق ضریب چولگی نشان دهنده میزان اختلاف جامعه آماری با توزیع نرمال از نظر قرینگی و پراکندگی است. با توجه به اینکه مقدار قدر مطلق ضریب چولگی کوچکتر از ۰/۱ می‌باشد بنابراین جامعه از نظر قرینگی دارای توزیع نرمال می‌باشد (آذر و مومنی، ۱۳۹۳).

جدول ۳: توصیف متغیر انگیزش الهام بخش

	تعداد	کمترین	بیشترین	میانگین	انحراف معیار	واریانس	ضریب چولگی	ضریب کشیدگی
انگیزش الهام بخش	107	2.25	5.00	3.7126	.60929	.371	.038	-.291
Valid N (listwise)	107							



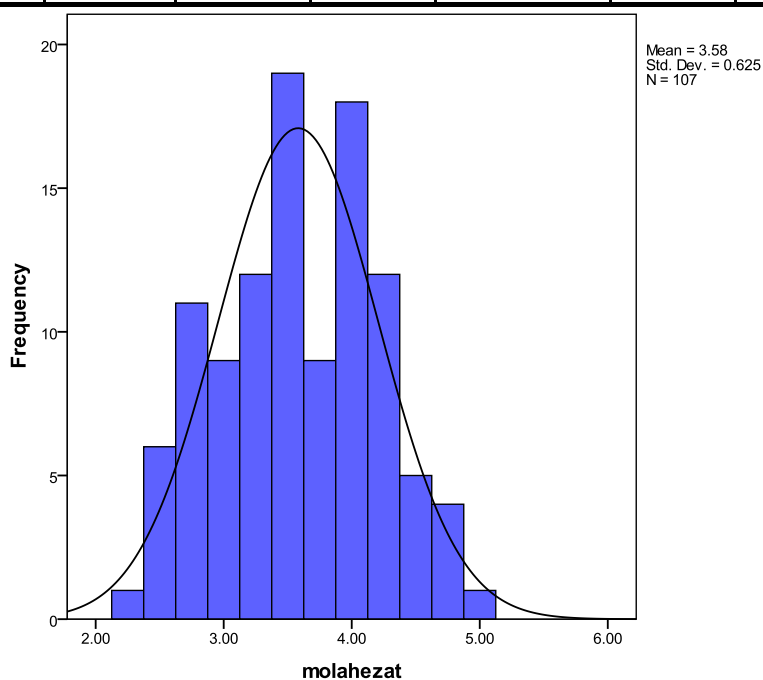
نمودار ۴: هیستوگرام انگیزش الهام بخش

۴- ملاحظات فردی

با توجه به نتایج حاصل از آمار توصیفی مشاهده می‌شود که میانگین متغیر ملاحظات فردی معادل ۳/۵۸۱۸ می‌باشد. که از حد وسط طیف لیکرت (۳) بیشتر می‌باشد. بنابراین این متغیر در جامعه آماری از وضعیت مطلوبی برخوردار است. همچنین کمترین و بیشترین پاسخ‌های داده شده به این سوال به ترتیب ۲/۲۵ و ۵ می‌باشد. واریانس و انحراف معیار به ترتیب ۰/۳۹۰ و ۰/۶۲۴۵۵ می‌باشد. ضریب چولگی و کشیدگی نیز به ترتیب برابر با ۰/۱۸- و ۰/۷۳۷- می‌باشد. قدر مطلق ضریب چولگی نشان دهنده میزان اختلاف جامعه آماری با توزیع نرمال از نظر قرینگی و پراکندگی است. باتوجه به اینکه مقدار قدر مطلق ضریب چولگی کوچکتر از ۰/۱ می‌باشد بنابراین جامعه از نظر قرینگی دارای توزیع نرمال می‌باشد (آذر و مومنی، ۱۳۹۳).

جدول ۴: توصیف متغیر ملاحظات فردی

	تعداد	کمترین	بیشترین	میانگین	انحراف معیار	واریانس	ضریب چولگی	ضریب کشیدگی
molahezat	107	2.25	5.00	3.5818	.62455	.390	-.018	-.737
Valid N (listwise)	107							



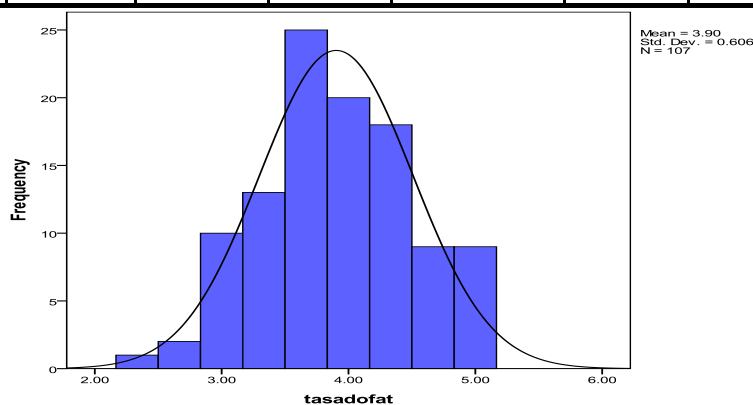
نمودار ۵: هیستوگرام ملاحظات فردی

۵- میزان تصادفات

با توجه به نتایج حاصل از آمار توصیفی مشاهده می‌شود که میانگین متغیر میزان تصادفات معادل $3/9034$ می‌باشد. که از حد وسط طیف لیکرت (۳) بیشتر می‌باشد. بنابراین این متغیر در جامعه آماری از وضعیت مطلوبی برخوردار است. همچنین کمترین و بیشترین پاسخ‌های داده شده به این سوال به ترتیب $2/33$ و 5 می‌باشد. واریانس و انحراف معیار به ترتیب $0/367$ و $0/60572$ می‌باشد. ضریب چولگی و کشیدگی نیز به ترتیب برابر با $-0/020$ و $-0/450$ می‌باشد. قدر مطلق ضریب چولگی نشان دهنده میزان اختلاف جامعه آماری با توزیع نرمال از نظر قرینگی و پراکنندگی است. با توجه به اینکه مقدار قدر مطلق ضریب چولگی کوچکتر از $0/1$ می‌باشد بنابراین جامعه از نظر قرینگی دارای توزیع نرمال می‌باشد (آذر و مومنی، ۱۳۹۳).

جدول ۵: توصیف متغیر میزان تصادفات

	تعداد	کمترین	بیشترین	میانگین	انحراف معیار	واریانس	ضریب چولگی	ضریب کشیدگی
تصادفات	107	2.33	5.00	3.9034	.60572	.367	-.020	-.450
Valid N (listwise)	107							



نمودار ۶: هیستوگرام میزان تصادفات

14

آمار استنباطی

در این قسمت برای بررسی فرضیه‌های اصلی آزمون از آزمون همبستگی پیرسون و آزمون رگرسیون خطی ساده استفاده شده است. در رگرسیون هدف آن است که با استفاده از معادله رگرسیون و به کمک یک نمونه تصادفی و بعضی روشهای آماری، رفتار متغیر وابسته را با آگاهی از مقادیر و مشخصات متغیرهای مستقل، پیش بینی کنیم. رگرسیون خطی ساده شامل یک متغیر وابسته و یک متغیر مستقل است. رگرسیون خطی ساده به پیش بینی مقدار یک متغیر وابسته بر اساس مقدار یک متغیر مستقل می‌پردازد. قبل از تحلیل رگرسیون باید مفروضات آن نیز برای انجام رگرسیون برقرار باشد بنابراین ابتدا به بررسی مفروضات آن پرداخته و سپس بعد از اطمینان از برقراری مفروضات به تحلیل رگرسیون می‌پردازیم.

مفروضات رگرسیون خطی

جهت استفاده از رگرسیون خطی^۱ باید شرایط زیر محقق شود:

۱. بین خطاهای مدل، همبستگی وجود نداشته باشد. به منظور بررسی این شرط از آزمون دوربین واتسون^۲ استفاده می‌شود.
۲. متغیر وابسته مقیاس فاصله ای یا نسبی و دارای توزیع نرمال باشد. برای پی بردن به نرمال بودن یا نبودن داده‌ها از آزمون کولموگروف اسمیرنوف^۳ استفاده خواهد شد.

- 1-Liner Regression
- 2-Durbin-Watson
- 3- Kolmogorov-Smirnov

بررسی نرمال بودن متغیر وابسته (میزان تصادفات)

جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها و انتخاب نوع آزمون‌های مربوطه، ابتدا باید به بررسی وضعیت نرمال بودن متغیر پردازیم. چرا که اگر متغیرها نرمال باشند، مجاز خواهیم بود هم از آزمون‌های پارامتریک و هم از آزمون‌های ناپارامتریک استفاده نماییم. اما چنانچه متغیرها نرمال نباشند، تنها مجاز خواهیم بود از آزمون‌های ناپارامتریک استفاده نماییم. آزمونی که جهت بررسی نرمال بودن متغیرها در SPSS استفاده می‌شود، آزمون کولموگروف اسمیرنوف^۱ می‌باشد. چنانچه مقدار سطح معنی داری (sig) بزرگتر از ۰/۰۵ باشد، بیانگر نرمال بودن توزیع داده‌ها می‌باشد. در تحقیق حاضر مقدار سطح معنی داری ۰/۰۶۱ به دست آمده است که بزرگتر از ۰/۰۵ می‌باشد. بنابراین توزیع داده‌ها نرمال می‌باشد.

جدول ۶: آزمون کولموگروف - اسمیرنوف

متغیر وابسته	تعداد	سطح معنی داری (Sig)
میزان تصادفات	۱۰۷	۰/۰۶۱

15

آزمون دوربین واتسون

یکی از مفروضاتی که در رگرسیون مدنظر قرار می‌گیرد، استقلال خطاها (تفاوت بین مقادیر واقعی و مقادیر پیش بینی شده توسط معادله رگرسیون) از یکدیگر است. در صورتی که فرضیه استقلال خطاها رد شود و خطاها با یکدیگر همبستگی داشته باشند امکان استفاده از رگرسیون وجود ندارد. به منظور بررسی استقلال خطاها از یکدیگر از آزمون دوربین واتسون استفاده می‌شود. در خروجی حاصل از جدول Model Summary آزمون رگرسیون نتایج حاصل از آزمون دوربین واتسون آمده است:

جدول ۷: آزمون دوربین-واتسون

دوربین واتسون	۱/۹

باتوجه به مقادیر به دست آمده، از آنجایی که مقدار آماره دوربین واتسون^۲ برای تمامی فرضیه‌ها در بازه (۱/۲-۵/۵) قرار دارد، فرض عدم وجود همبستگی بین خطاها (استقلال خطاها) رد نمی‌شود بنابراین می‌توان از رگرسیون استفاده کرد.

1- kolmogorov

2- Durbin-Watson

آزمون فرضیه‌های فرعی تحقیق با استفاده از رگرسیون خطی ساده به تفکیک فرضیه‌ها
فرضیه فرعی اول:

H0: میان نفوذ آرمانی سبک رهبری مدیران سازمان راهداری با میزان تصادفات از نظر کارکنان راهداری رابطه معنی داری وجود دارد.

H1: میان نفوذ آرمانی سبک رهبری مدیران سازمان راهداری با میزان تصادفات از نظر کارکنان راهداری رابطه معنی داری وجود ندارد.

همانطور که در جدول آزمون دوربین واتسون مشاهده می‌نمایید مقدار ANOVA (Sig.) کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد که نشان دهنده وجود رابطه خطی بین نفوذ آرمانی سبک رهبری با میزان تصادفات می‌باشد. مقدار R Square برابر ۰/۴۸۴ می‌باشد. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت متغیر نفوذ آرمانی سبک رهبری بر میزان تصادفات تاثیرگذار است، زیرا مقدار sig= 0.003 < 0.05 می‌باشد، پس مقدار آماره آزمون در منطقه H0 قرار می‌گیرد. بنابراین با ۹۵٪ اطمینان فرضیه فرعی اول تایید می‌شود. معادله خط رگرسیون را می‌توان بصورت زیر نوشت:

$$y = 2/625 + 0/518x$$

(نفوذ آرمانی)

جدول ۸: نتایج آزمون رگرسیون خطی ساده بین نفوذ آرمانی سبک رهبری و میزان تصادفات

Coefficients	ANOVA (Sig.)	R Square	متغیر وابسته	متغیر مستقل
B				
۲/۶۲۵=عدد ثابت	۰/۰۰۳	۰/۴۸۴	میزان تصادفات	نفوذ آرمانی سبک رهبری
۰/۵۱۸=نفوذ آرمانی				

فرضیه فرعی دوم:

H0 : میان ترغیب ذهنی سبک رهبری مدیران سازمان راهداری با میزان تصادفات از نظر کارکنان راهداری رابطه معنی داری وجود دارد.

H1 : میان ترغیب ذهنی سبک رهبری مدیران سازمان راهداری با میزان تصادفات از نظر کارکنان راهداری رابطه معنی داری وجود ندارد.

همانطور که در جدول (۴-۱۳) مشاهده می‌نمایید مقدار ANOVA (Sig.) کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد که نشان دهنده وجود رابطه خطی بین ترغیب ذهنی با میزان تصادفات می‌باشد. مقدار R Square برابر ۰/۴۰۴ می‌باشد. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت متغیر ترغیب ذهنی سبک رهبری بر میزان تصادفات تاثیرگذار است، زیرا مقدار $\text{sig} = 0.001 < 0.05$ می‌باشد، پس مقدار آماره آزمون در منطقه H_0 قرار می‌گیرد.

بنابراین با ۹۵٪ اطمینان فرضیه فرعی دوم تایید می‌شود. معادله خط رگرسیون را می‌توان بصورت زیر نوشت :

$$y = ۲/۵۶۲ + ۰/۴۷۵ (\text{ترغیب ذهنی})$$

جدول ۹ : نتایج آزمون رگرسیون خطی ساده بین ترغیب ذهنی سبک رهبری و میزان تصادفات

Coefficients	ANOVA (Sig.)	R Square	متغیر وابسته	متغیر مستقل
B				
عدد ثابت = ۲/۵۶۲	۰/۰۰۱	۰/۴۰۴	میزان تصادفات	ترغیب ذهنی سبک رهبری
ترغیب ذهنی = ۰/۴۷۶				

فرضیه فرعی سوم:

H0 : میان انگیزش الهام بخش سبک رهبری مدیران سازمان راهداری با میزان تصادفات از نظر کارکنان راهداری رابطه معنی داری وجود دارد.

H1 : میان انگیزش الهام بخش سبک رهبری مدیران سازمان راهداری با میزان تصادفات از نظر کارکنان راهداری رابطه معنی داری وجود ندارد.

همانطور که در جدول (۴-۱۴) مشاهده می‌نمایید مقدار ANOVA (Sig.) کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد که نشان دهنده وجود رابطه خطی بین انگیزش الهام بخش با میزان تصادفات می‌باشد. مقدار R Square برابر ۰/۳۷۶ می‌باشد. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت متغیر انگیزش الهام بخش سبک رهبری بر میزان تصادفات تاثیرگذار است، زیرا مقدار $\text{sig} = 0.004$ < 0.05 می‌باشد، پس مقدار آماره آزمون در منطقه H_0 قرار می‌گیرد. بنابراین با ۹۵٪ اطمینان فرضیه فرعی سوم تایید می‌شود. معادله خط رگرسیون را می‌توان بصورت زیر نوشت :

$$y = 2/886 + 0/376 (\text{انگیزش الهام بخش})$$

جدول ۱۰ : نتایج آزمون رگرسیون خطی ساده بین انگیزش الهام بخش سبک رهبری و میزان تصادفات

Coefficients	ANOVA (Sig.)	R Square	متغیر وابسته	متغیر مستقل
B				
عدد ثابت = ۲/۸۸۶	۰/۰۰۴	۰/۳۷۶	میزان تصادفات	انگیزش الهام بخش رهبری
۰/۳۷۶ = انگیزش الهام بخش				

فرضیه فرعی چهارم:

H0 : میان ملاحظات فردی سبک رهبری مدیران سازمان راهداری با میزان تصادفات از نظر کارکنان راهداری رابطه معنی داری وجود دارد.

H1 : میان ملاحظات فردی سبک رهبری مدیران سازمان راهداری با میزان تصادفات از نظر کارکنان راهداری رابطه معنی داری وجود ندارد.

همانطور که در جدول (۱۴-۴) مشاهده می‌نمایید مقدار ANOVA (Sig.) کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد که نشان دهنده وجود رابطه خطی بین انگیز ملاحظات فردی با میزان تصادفات می‌باشد. مقدار R Square برابر ۰/۱۰۴ می‌باشد. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت متغیر ملاحظات فردی سبک رهبری بر میزان تصادفات تاثیرگذار است، زیرا مقدار sig= 0.000 < 0.05 می‌باشد، پس مقدار آماره آزمون در منطقه H_0 قرار می‌گیرد. بنابراین با ۹۵٪ اطمینان فرضیه فرعی چهارم تایید می‌شود. معادله خط رگرسیون را می‌توان بصورت زیر نوشت:

$$y = ۲/۷۴۰ + ۰/۳۲۵ \text{ (ملاحظات فردی)}$$

جدول ۱۱: نتایج آزمون رگرسیون خطی ساده بین ملاحظات فردی سبک رهبری و میزان تصادفات

Coefficients	ANOVA (Sig.)	R Square	متغیر وابسته	متغیر مستقل
B				
۲/۷۴۰=عدد ثابت	۰/۰۰۴	۰/۴۱۲	میزان تصادفات	ملاحظات فردی
۰/۳۲۵=انگیزش الهام بخش				

19

آزمون فرضیه اصلی تحقیق با استفاده از رگرسیون خطی چندگانه

H_0 : میان سبک رهبری مدیران سازمان راهداری و میزان تصادفات جاده ای از نظر کارکنان راهداری رابطه معنی داری وجود دارد.

H_1 : میان سبک رهبری مدیران سازمان راهداری و میزان تصادفات جاده ای از نظر کارکنان راهداری رابطه معنی داری وجود ندارد.

R: به ضریب همبستگی چندگانه معروف است و میزان همبستگی چندگانه بین مجموعه متغیرهای مستقل و وابسته را نشان می‌دهد. مقدار این ضریب بین صفر تا یک نوسان دارد. هرچه مقدار این ضریب به ۱ نزدیک تر باشد، نشان از همبستگی قوی بین متغیرهای مستقل و متغیر وابسته دارد. و هرچه مقدار آن به صفر نزدیک باشد، دلالت از همبستگی ضعیف بین آن‌ها دارد.

5th National Conference on Management & Humanistic Science Research in Iran

5 July 2018 - Tehran University

پنجمین همایش ملی پژوهش‌های مدیریتی و علوم انسانی در ایران
۱۴ تیر ۱۳۹۷ دانشگاه تهران



R Square: به مجذور ضریب همبستگی چندگانه یا ضریب تعیین معروف بوده و با علامت R^2 نوشته می‌شود. این ضریب، میزان تبیین واریانس و تغییرات متغیر وابسته توسط مجموعه متغیرهای مستقل را نشان می‌دهد. میزان این ضریب بین صفر تا یک نوسان دارد. هرچه مقدار این ضریب به ۱ نزدیک تر باشد، نشان از آن دارد که متغیرهای مستقل توانسته‌اند میزان زیادی از واریانس متغیر وابسته را تبیین کنند و برعکس، هرچه مقدار این ضریب تعیین به صفر نزدیک تر باشد، دلالت بر نقش کمتر متغیرهای مستقل در تبیین واریانس متغیرهای وابسته دارد. همیشه مدلی مناسب‌تر است که از یک طرف مقدار ضریب تعیین آن بالاتر باشد و از طرف دیگر، متغیرهای زیادی را شامل نشود.

تحلیل واریانس (ANOVA)، به منظور بررسی وجود رابطه خطی بین متغیرهای مستقل و متغیرهای وابسته است. به عبارت دیگر نشان می‌دهد که دست کم یکی از متغیرهای مستقل با متغیر وابسته رابطه خطی دارد یا نه. با توجه به نتایج چون سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ است بنابراین یکی از متغیرهای مستقل دارای رابطه خطی با متغیرهای وابسته است.

جدول ۱۲: خلاصه نتایج آزمون رگرسیون خطی چندگانه بین متغیرهای مستقل و میزان تصادفات

نتیجه آزمون	Coefficients				ANOVA	فرضیه‌ها
	BETA (ضرایب استاندارد رگرسیونی)	B (ضرایب رگرسیونی)	Sig	R Square (ضریب تعیین)	(Sig.) سطح معنی داری	
تایید	۰/۶۶۸	۰/۲۹۳	۰/۰۴۷	۰/۵۹۲	۰/۰۰۰	۱. نفوذ آرمانی ← تصادفات
تایید	۰/۵۵۴	۰/۲۱۲	۰/۰۰۳			۲. ترغیب ذهنی ← تصادفات
تایید	۰/۴۹۶	۰/۳۵۸	۰/۰۰۰			۳. انگیزش ← تصادفات
تایید	۰/۵۲۸	۰/۳۰۲	۰/۰۴۶			۴. ملاحظات فردی ← تصادفات

در ستون **B** به ترتیب ضرایب رگرسیونی هر کدام از متغیرهای مستقل و مقدار ثابت ارائه شده است. تصمیم‌گیری: در ستون **Sig** سطح معناداری هر کدام از متغیرهای مستقل نشان داده شده است. همان‌طور که نتایج نشان می‌دهد سطح معناداری ضرایب رگرسیونی تمام متغیرهای تحقیق کمتر از ۰/۰۵ است. بنابراین این متغیرها در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار هستند. بنابراین فرضیه‌های اول، دوم، سوم و چهارم تحقیق با ۹۵٪ اطمینان پذیرفته می‌شوند.

برای مقایسه چهار متغیر با یکدیگر از ضرایب استاندارد رگرسیونی (BETA) استفاده می‌شود. به عبارت دیگر هر متغیر که ضرایب استاندارد بیشتری داشته باشد تاثیر بیشتری بر تغییرات متغیر وابسته (میزان تصادفات) دارد. مقدار استاندارد شده ضرایب رگرسیونی نشان دهنده میزان تغییر در متغیر وابسته به ازای تغییری به اندازه یک انحراف معیار در متغیر مستقل است. هرچه قدر مطلق ضرایب استاندارد بیشتر باشد. رابطه قوی تر بین متغیر وابسته و متغیر مستقل را نشان می‌دهد. بنابراین رابطه رگرسیونی به صورت زیر است :

$$y = 0.1668 (\text{انگیزش الهام بخش}) + 0.496 (\text{ترغیب ذهنی}) + 0.554 (\text{ملاحظات فردی}) + 0.204 (\text{نفوذ آرمانی})$$

در جدول زیر این چهار متغیر به ترتیب اولویت نشان داده شده است :

جدول ۱۳: اولویت بندی متغیرهای تاثیرگذار بر میزان تصادفات

BETA	متغیرها
۰/۱۶۶۸	نفوذ آرمانی
۰/۵۵۴	ترغیب ذهنی
۰/۵۲۸	ملاحظات فردی
۰/۴۹۶	انگیزش الهام بخش

باتوجه به نتایج مشخص می‌شود که نفوذ آرمانی بیشترین تاثیر را بر میزان تصادفات داشته است. و پس از آن به ترتیب ترغیب ذهنی، ملاحظات فردی و انگیزش الهام بخش از عوامل تاثیرگذار بر میزان تصادفات سازمان راهداری می‌باشند.

آزمون همبستگی پیرسون

جدول ۱۴: نتایج همبستگی پیرسون

ملاحظات فردی	ترغیب ذهنی	انگیزش الهام بخش	نفوذ آرمانی		
۰.۴۳۵	۰.۵۲۲	۰.۴۸۶	۰.۷۹۹	ضریب همبستگی	میزان تصادفات
۰.۰۳	۰.۰۱	۰.۰۴	۰.۰۳	سطح معنی داری	
۱۰۷	۱۰۷	۱۰۷	۱۰۷	تعداد	

برای آزمون وجود رابطه از آزمون همبستگی پیرسون استفاده می‌کنیم. فرض صفر در این آزمون صفر بودن ضریب همبستگی است.

بین میزان تصادفات و نفوذ آرمانی رابطه مثبت معنی‌داری وجود دارد. (سطح معنی‌داری کمتر از ۰/۰۵)
بین میزان تصادفات و انگیزش الهام بخش رابطه مثبت معنی‌داری وجود دارد. (سطح معنی‌داری کمتر از ۰/۰۵)
بین میزان تصادفات و ترغیب ذهنی رابطه مثبت معنی‌داری وجود دارد. (سطح معنی‌داری کمتر از ۰/۰۵)
بین میزان تصادفات و ملاحظات فردی رابطه معنی‌داری وجود دارد. (سطح معنی‌داری کمتر از ۰/۰۵)

نتایج

با توجه به نتایج به دست آمده از تحقیق می‌توان بر اساس میانگین سازه‌ها، پیشنهاداتی را جهت بهبود سبک رهبری تحول‌گرا و اثر آن بر میزان تصادفات ارائه نمود:

با توجه به یافته‌های تحقیق مقدار ضریب همبستگی و ضریب استاندارد بین نفوذ آرمانی و میزان تصادفات دارای بیشترین مقدار بوده است. این بدان معناست که بین نفوذ آرمانی و میزان تصادفات ارتباط قوی وجود دارد. بنابراین پیشنهاد می‌شود تا مدیران و معاونین سازمان راهداری به آن توجه بیشتری از پیش داشته باشند تا از این طریق بتوانند باعث کاهش میزان تصادفات گردند. اما گویا فدا کردن منافع شخصی به خاطر منافع دیگران، دارای کمترین امتیاز میانگین می‌باشد. بنابراین توصیه می‌شود مدیران و معاونین سازمانی این شاخص را تقویت کنند.

با توجه به یافته‌های تحقیق مقدار ضریب همبستگی و ضریب استاندارد بین ترغیب ذهنی و میزان تصادفات بعد از نفوذ آرمانی دارای بیشترین مقدار بوده است. این بدان معناست که بین ترغیب ذهنی و میزان تصادفات ارتباط قوی وجود دارد. بنابراین پیشنهاد می‌شود تا معاونین و مدیران سازمان راهداری به آن توجه بیشتری از پیش داشته باشند تا از این طریق بتوانند باعث کاهش میزان تصادفات گردند. اما گویا پیشنهاد راههای جدید چگونگی انجام کار، دارای کمترین امتیاز میانگین می‌باشد. بنابراین مدیران سازمانی باید سعی کنند تا با مشاوره و برقراری جلسات گروهی و ایجاد اتاق فکر در سازمان راههای جدید و نوین را پیدا کنند. و یا با برقراری ارتباط با سازمانهای رقیب سبب ایجاد کاهش تصادفات از طریق تقویت ترغیب ذهنی شوند. با توجه به یافته‌های تحقیق مقدار ضریب همبستگی و ضریب استاندارد بین انگیزش الهام بخش و میزان تصادفات رابطه معنی‌دار وجود دارد. اما گویا تاکید بر اهمیت آینده نگری، دارای کمترین امتیاز میانگین می‌باشد. بنابراین توصیه می‌شود با توجه به افزایش رو به رشد جمعیت و خودروها و بااهمیت به شاخص آینده نگری از میزان تصادفات بکاهد و تدابیری برای حل این مشکل بیندیشند.

با توجه به یافته‌های تحقیق مقدار ضریب همبستگی و ضریب استاندارد بین ملاحظات فردی و میزان تصادفات رابطه معنی‌دار وجود دارد. اما گویا در نظر گرفتن وقت برای راهنمایی و آموزش اعضاء، دارای کمترین امتیاز میانگین می‌باشد. بنابراین توصیه می‌شود مدیران سازمانی باید وقت کافی برای پرسنل بگذارند و با آموزش و راهنمایی پرسنل موجب افزایش ملاحظات فردی گردند تا به دنبال آن میزان تصادفات نیز کاهش یابد.

با توجه به تایید فرضیه اصلی پژوهش پیشنهاد می‌شود، مدیران سازمان برای کاهش میزان تصادفات، سبک رهبری مناسب یعنی سبک رهبری تحول‌گرا را برگزینند؛ زیرا سبک رهبری تحول‌گرا سنخیت بیشتری با عصر تغییر و تحولات شتابان داشته، باعث افزایش انگیزش کارکنان خواهد شد. سازمانهای موفق امروزی به رهبرانی نیازمند هستند که با ژرف‌نگری، جهت مناسب

5th National Conference on Management & Humanistic Science Research in Iran

5 July 2018 - Tehran University

پنجمین همایش ملی پژوهش‌های مدیریتی و علوم انسانی در ایران
۱۴ تیر ۱۳۹۷ دانشگاه تهران



و مسیر آینده سازمان را مشخص سازند، افراد را به مسیر تعیین شده هدایت کنند و انگیزه ایجاد تحول را در کارکنان به وجود آورند. رهبران تحول‌گرا با خلق ایده‌ها و چشم‌اندازهای جدید، مسیر تازه‌ای از رشد و شکوفایی را فرا روی سازمان‌ها قرار داده، منجر به بهبود عملکرد سازمان خواهد شد. از سویدیگر، مدیران سازمان باید با شناسایی فرصت‌های جدید، چالشی بودن، بهبود و تبیین چشم‌انداز قوی برای آینده، باعث افزایش انگیزه پیروان خود شده، با ایجاد ارتباطات قوی و روشن باعث الهام بخشی در سازمان شده و کارکنان را به سازمان متعهدتر کنند. مدیران باید روابط قدرت میان خود و پیروان را به طور مساوی برای رسیدن به یک هدف جمعی و تحول واقعی بنا کنند. این کار منجر به ایجاد تعهد به اهداف سازمانی شده و باعث توانمندسازی پیروان برای به تحقق رساندن این اهداف می‌شود. برای این که مدیران سازمان اثربخش باشند، باید در کارکنان خود آمادگی پذیرش تغییر را ایجاد کرده، دارای قابلیت‌های کلیدی برای اجرای فرایند مناسب تحول آفرینی باشند. مدیران باید تغییر مناسب و سازنده را در کل سازمان القا کرده و چشم‌انداز قوی برای سازمان خلق کنند. پژوهش حاضر می‌تواند به مدیران و رهبران سازمان در درک اهمیت عملکرد تولید و مشتری و بهبود عملکرد کسب و کاری خود از طریق توجه به زیردستان، افزایش اعتماد و احترام کارکنان، توجه فزاینده به نیازهای پیروان خود، ایجاد چشم‌اندازی مطلوب برای آینده سازمان و تشویق کارکنان به ایجاد فکرهای جدید، خلاقیت و نوآوری کمک کند تا از این طریق محیط سازمانی پویا و پیروانی فعال و جو سازمانی آکنده از اعتماد پرورش داده، موجبات بهبود عملکرد سازمان شوند. همچنین به پژوهشگران در درک بهتر اهمیت توجه به رهبری تحول‌گرا کمک کند تا به نقش مهم رهبری تحول‌گرا به منزله‌ی عامل اساسی در تقویت عملکرد سازمان پی ببرند.

پیشنهاد می‌شود موضوع تحقیق، در سایر سازمان‌ها نیز انجام شود و نتایج به صورت مقایسه‌ای ارائه گردد. پیشنهاد می‌شود در تحقیقات آینده، متغیرهای دیگری که در سوابق تحقیق به آن اشاره شده و در تحقیق حاضر استفاده نشده، نیز به مدل اضافه شود و مورد بررسی قرار گیرد. مانند نوآوری، دانش، رضایت شغلی و غیره. باتوجه به اینکه در این تحقیق روش نمونه‌گیری از نوع نمونه‌گیری طبقه‌بندی است، فقط مدیران و معاونین جزء نمونه آماری هستند بنابراین پیشنهاد می‌شود جهت افزایش تعمیم نتایج در تحقیقات آتی از نظر سایر کارمندان و ارباب رجوعان نیز استفاده گردد. چون داده‌ها با طیف لیکرت اندازه‌گیری شده‌اند ممکن است مقداری از اطلاعات از بین رفته باشد بنابراین پیشنهاد می‌گردد از طریق منطبق فازی نیز مورد آزمون قرار گیرد زیرا داده‌ها واقعی‌تر می‌شوند.

محدودیت‌های پژوهش

عدم دسترسی کامل به اطلاعات لازم .
عدم همکاری برخی معاونین و مدیران در تکمیل صحیح پرسشنامه.
نگرانی مدیر شرکت‌ها از افشای اسرار شرکت با توجه به سوالات پرسشنامه.



منابع فارسی

۱. آذر، عادل و مومنی، منصور، (۱۳۹۳)، آمار و کاربرد آن در مدیریت، جلد دوم، انتشارات سمت.
۲. اسماعیلی، محمود رضا، شریعت نژاد، علی، (۱۳۹۴)، بررسی رابطه رهبری تحولگرا با سرمایه فکری و سرمایه روانشناختی با اثر میانجی مدیریت تحولگرا.
۳. اکبری، مینا، کارنما، اسدالله، ملاحسنی، علی، (۱۳۹۲)، بررسی رابطه بین رهبری تحول آفرین و عملکرد سازمانی "مطالعه ای در سازمان های دولتی استان کرمان"، فصلنامه علمی ترویجی توسعه سازمان پلیس، شماره ۴۵.
۴. بهنود، حمیدرضا، پاک گوهر، علیرضا، (۱۳۸۷)، ارائه طرح اولیه ای در بودجه بندی هزینه های آموزش اجتماعی ترافیک، هشتمین کنفرانس مهندسی حمل و نقل و ترافیک ایران، سازمان حمل و نقل و ترافیک تهران.
۵. سرمد، بازرگان، حجازی، (۱۳۸۰)، روش تحقیق در علوم رفتاری، چاپ پنجم، تهران، دفتر پژوهش های فرهنگی.
۶. سلمانی، محمد، رمضان زاده، مهدی، دریکوند، مسلم، ثابتی، فرح، (۱۳۸۷)، بررسی عوامل موثر بر تصادفات جاده ای و ارائه راه کارهایی برای کاهش آن "مورد مطالعه منظومه روستایی جنوب خور و بیابانک، پژوهش جغرافیایی انسانی، شماره ۶۵، ص ۸۷-۱۰۴.
۷. سنایی نسب، هرمز، عبادی، عباس، سیاری، رقیه، اسد زندی، مینو، (۱۳۸۸)، بررسی فراوانی و عوامل موثر بر تصادفات رانندگی در یک مرکز نظامی در تهران، مجله طب نظامی، جلد ۱۱، شماره ۳، ص ۱۴۱-۱۳۵.
۸. جمشیدیان، شادروان دکتر مهدی، مهدی یزدان شناس، (۱۳۸۷)، نقش رهبری تحول آفرین در مدیریت تغییر، ششمین کنفرانس بین المللی مدیریت، تهران، گروه پژوهشی آریانا.
۹. خاکی، غلامرضا، (۱۳۷۸)، روش تحقیق با رویکردی به پایان نامه نویسی، تهران، انتشارات مرکز تحقیقات علمی کشور.
۱۰. خاکی، غلامرضا، (۱۳۹۰)، روش تحقیق در مدیریت، انتشارات دانشگاه آزاد اسلامی.
۱۱. خیرآبادی غلامرضا، بوالهروی جعفر، (۱۳۹۰)، نقش عوامل انسانی در تصادفات جاده ای، تحقیقات علوم رفتاری، دوره ۱۰، شماره ۱، ص ۶۹-۷۸.
۱۲. زاهدی، شمس السادات، ابراهیم پور، حبیب، خلیلی، حسن، (۱۳۹۲)، نقش رهبری تحول گرا بر عملکرد تجاری "مطالعه ای در شرکت گاز استان تهران"، مقاله ۶، دوره ۵، شماره ۱۳، ص ۱۱۱-۱۲۸.
۱۳. شاه میری، الهام، خوراکیان، علیرضا، مهارتی، یعقوب، (۱۳۹۲)، تبیین نقش واسط ظرفیت جذب دانش بر رابطه بین رهبری تحول گرا و نوآوری، دومین کنفرانس ملی چالش های اصلی صنعت و تولید ملی، ۲۰۱۴-۰۳-۰۴.
۱۴. شرافتی ایوب، کشفی سید سعید، مهماندار محمد رضا، (۱۳۹۲)، بررسی عوامل مؤثر بر مدیریت تصادفات جاده ای استان لرستان، فصلنامه علمی ترویجی راهور، شماره ۲۲، دوره ۱، ص ۳۱-۵۳.
۱۵. قره باغی، نسترن، رحیم نیا، فریبرز، ۱۳۹۲، بررسی نقش واسط هوش هیجانی مدیران در تاثیر سبک رهبری تحول گرا بر عملکرد زمینه ای کارکنان، پژوهش نامه مدیریت تحول، دوره ۵، شماره ۱۰، ص ۲۶-۴۵.

16) Arnold, k. A., Barling, J. and kelloway, E. k., (2001), "Transformational leadership or the iron Cage: which predicts trust, commitment and team efficacy? Leadership & Organization Development Journal", Vol. 22, No. 7, pp. 315- 320.

5th National Conference on Management & Humanistic Science Research in Iran

5 July 2018 - Tehran University

پنجمین همایش ملی پژوهش‌های مدیریتی و علوم انسانی در ایران
۱۴ تیر ۱۳۹۷ دانشگاه تهران



17) Alarifi, S., (2011), "the effects of transformational leadership on followers creativity and organizational innovation in public sector". Brunel University west London: brunel business school- doctoral symposium. pp. <http://leadership.au.af.mil>.

18) Aragon-Correa, J., Garcia, Morales V., Cordon, Pozo E., (2007), "leadership and organizational learning's role on innovation and performance: Lessons from Spain". *Industrial Marketing Management*, Vol. 36, pp. 349-359.

19) Gumusluoglu, Lale., and Ilsev, Arzu., (2009). "transformational leadership, creativity, and organizational innovation". *Journal of business research*, Vol. 62, pp. 461-473.

20) Mokhber, M., Wan Khairuzzaman bin, wan Ismail, and Vakilbashi, A., (2011), "The impact of transformational leadership on organizational innovation moderated by organizational culture". *Australian journal of basic and applied sciences* Vol. 5 No. 6, pp. 504-508.

Archive of SID