

بررسی رابطه بین زیر ساختهای پیش نیاز و قوانین حاکمیتی مرتبط با ارتقاء و انتصاب بانوان

شهناز پورسلیمی

کارشناسی ارشد مدیریت دولتی گرایش منابع انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مشهد
رئیس گروه منابع انسانی و آموزش شرکت آب منطقه ای خراسان رضوی
arabpoor.ab@khrw.ir

چکیده - این تحقیق با هدف بررسی رابطه بین زیر ساختهای پیش نیاز و قوانین حاکمیتی مرتبط با ارتقاء و انتصاب بانوان انجام شده است. این تحقیق از نظر هدف کاربردی می باشد. جامعه آماری در این تحقیق کارکنان شرکت آب منطقه ای خراسان رضوی با تعداد ۱۹۳ نفر می باشد که حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران ۱۲۸ نفر تعیین شد. روش نمونه گیری در این تحقیق تصادفی ساده می باشد. داده های مورد نیاز در این تحقیق با استفاده از پرسشنامه ۵۲ سوالی جمع آوری شده است. در این تحقیق تحلیل داده ها با استفاده از نرم افزار آماری *smart-pls* انجام گرفته است. نتایج حاصل از تحقیق نشان داد که (۱) فرهنگ سازمانی بر نحوه اجرایی شدن قوانین و مقررات حاکمیتی انتصاب بانوان تاثیر منفی و معناداری دارد. (۲) جو سازمانی بر نحوه اجرایی شدن قوانین و مقررات حاکمیتی انتصاب بانوان تاثیر مثبت و معناداری دارد. (۳) سبک رهبری حاکم در سازمان بر نحوه اجرایی شدن قوانین و مقررات حاکمیتی انتصاب بانوان تاثیر معناداری ندارد. (۴) فرهنگ اجتماعی حاکم در جامعه بر نگرش مدیران ارشد در اجرای قوانین و مقررات حاکمیتی انتصاب بانوان تاثیر مثبت و معناداری دارد. (۵) ویژگی های جسمانی و فیزیولوژیکی بانوان بر نگرش مدیران ارشد در اجرای قوانین مرتبط با انتصاب بانوان تاثیر ندارد. (۶) ویژگی های روانشناختی بانوان بر نگرش مدیران ارشد در اجرای قوانین مرتبط با انتصاب بانوان تاثیر مثبت و معناداری دارد. (۷) فرهنگ مردسالاری حاکم در جامعه بر نگرش مدیران ارشد در اجرای قوانین و مقررات حاکمیتی انتصاب بانوان تاثیر مثبت و معناداری دارد.

کلید واژه- فرهنگ سازمانی، جو سازمانی، سبک رهبری، شرکت آب منطقه ای

امروزه این مفهوم به طور قاطعانه ایجاد شده و با تعدادی از فعالیت ها و پیامدهای سازمانی مرتبط است، از جمله موفقیت و شکست، نوآوری، خلاقیت، تغییر، بازسازی و یادگیری. در ادبیات در مورد تعریف فرهنگ سازمانی هیچ توافقی وجود ندارد (اکس و گرو، ۲۰۱۷). داشتن چارچوبی مناسب که در آن مفاهیم اصلی فرهنگ حفظ شده و درک مسائل سازمانی را تسهیل کند، گامی مؤثر در افزایش آگاهی و بهبود بینش مدیران و رهبران نسبت به فرهنگ سازمانی خواهد بود. در هر صورت تأکید بر اهمیت فرهنگ سازمانی عاملی مؤثر در دستیابی به رشد و موفقیت سازمانی است (علامه و عسکری باجگرانی، ۱۳۹۶). جو سازمانی یکی از عناصر حیاتی وابسته به سازمان است و به شدت با تمام فرآیندهای دیگر و متغیرهای سازمان مرتبط است (جردن و همکاران، ۲۰۱۶). جو سازمانی اخیرا در ادبیات تحقیقاتی سازمان ها توجه زیادی را به خود جلب کرده است. تحقیقات بر روی جو

۱- مقدمه

بلانچارد (۱۹۸۶)، سبک رهبری عبارت است از رفتاری که وی هنگام هدایت کردن فعالیت های دیگران از خود نشان می دهد (یوسف نیا و همکاران، ۱۳۹۳). رقابت جهانی و انتظارات جوامع در حال تحول، نیاز مالی مدیریتی جدیدی را مطرح می کند. یکی از موارد مهم و قابل توجه رهبری است (اردلان و همکاران، ۱۳۹۳). هر چه سازمانی از نظر رهبری نیرومندتر باشد، موفقیت آن سازمان بیشتر خواهد بود. رهبری عمده وظیفه مدیریت است، اما تمام کار او نیست. مدیران ملزم به برنامه ریزی و سازماندهی هستند، لکن نقش اساسی یک رهبر اثرگذاری بر دیگران است، به نحوی که هدف های از پیش تعیین شده را مشتاقانه دنبال کنند (ناظم و همکاران، ۱۳۹۱).