

خطمشی سازمان و حمایت مدیریت ارشد بر عملکرد سازمان؛ مورد مطالعه؛ شهرداری‌های استان آذربایجان شرقی

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۱۰/۲۸

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۱۱/۳۰

کد مقاله: ۷۱۶۳۳

حسین محمودی دانشجوی^{۱*}، ماهرخ لطف الهی حقی^۲

چکیده

عملکرد سازمان‌ها همواره جزو یکی از مهم‌ترین عوامل در جذب مشتریان بیشتر برای سازمان‌ها می‌باشد. هرچه سازمان‌ها عملکرد بهتری داشته باشند قادر به عرضه محصولات بهتر و در نتیجه جذب مشتریان بیشتر خواهند بود. از این رو توجه به عملکرد سازمان و عوامل مؤثر بر آن بسیار مهم و ضروری می‌باشد. خطمشی‌های سازمان و تصمیم‌هایی که سازمان اتخاذ می‌نماید، می‌تواند عملکرد سازمان را بهبود بخشد و بقای سازمان را تضمین نماید. مدیران ارشد سازمان نیز در اتخاذ تصمیمات درست و بهبود عملکرد کارکنان و در نتیجه بهبود عملکرد سازمان بی‌تأثیر نیستند. از این رو توجه به نقش خطمشی‌های سازمانی و مدیران ارشد و حمایت آنان از تصمیمات اتخاذ شده در این جهت مهم و ضروری است. لذا ما در این پژوهش به بررسی نقش خطمشی سازمان و حمایت مدیریت ارشد بر عملکرد سازمان در شهرداری‌های استان آذربایجان شرقی پرداختیم. این پژوهش از نظر هدف کاربردی و بر اساس ماهیت و روش تحقیق توصیفی - پیمایشی است. جامعه آماری آن را مدیران شهرداری‌های استان آذربایجان شرقی تشکیل دادند که ۵۰ نفر از آنان به صورت تصادفی انتخاب شدند. جهت گردآوری داده از پرسشنامه محقق ساخت استفاده شد که آلفای کرونباخ آن ۰٫۸۵۹ به دست آمد. فرضیه‌های تحقیق با استفاده از مدل معادلات ساختاری و نرم‌افزار لیزرل آزمون شدند. نتایج به شرح زیر بدست آمد؛ خطمشی سازمان، حمایت مدیریت ارشد، هوشمندی، تعیین اهداف، تدوین زیرساخت‌ها، حمایت از نوآوری، حمایت شغلی و حمایت معنوی بر عملکرد سازمان تأثیرگذار است. در ادامه پیشنهادهایی برای بهبود پژوهش ارائه شدند.

واژگان کلیدی: خطمشی سازمان، حمایت مدیریت ارشد، عملکرد سازمان شهرداری‌ها، استان آذربایجان شرقی

۱- دکتری تصمیم‌گیری و خط‌مشی‌گذاری عمومی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد ارومیه، ارومیه، ایران (نویسنده مسئول)
hossein_mahmodi90@yahoo.com

۲- عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد ارومیه، ارومیه، ایران

۱- مقدمه

عملکرد سازمان‌ها همواره جزو یکی از مهم‌ترین عوامل در جذب مشتریان بیشتر برای سازمان‌ها می‌باشد. هرچه سازمان‌ها عملکرد بهتری داشته باشند قادر به عرضه محصولات بهتر و در نتیجه جذب مشتریان بیشتر خواهند بود. از این رو توجه به عملکرد سازمان و عوامل مؤثر بر آن بسیار مهم و ضروری می‌باشد. خطمشی‌های سازمان و تصمیم‌هایی که سازمان اتخاذ می‌نماید، می‌تواند عملکرد سازمان را بهبود بخشیده و بقای سازمان را تضمین نماید. مدیران ارشد سازمان نیز در اتخاذ تصمیمات درست و بهبود عملکرد کارکنان و در نتیجه بهبود عملکرد سازمان بی‌تأثیر نیستند. از این رو توجه به نقش خطمشی‌های سازمانی و مدیران ارشد و حمایت آنان از تصمیمات اتخاذ شده در این جهت مهم و ضروری است. لذا ما در این پژوهش به بررسی نقش خطمشی سازمان و حمایت مدیریت ارشد بر عملکرد سازمان در شهرداری‌های استان آذربایجان شرقی پرداختیم.

۱-۱- خطمشی

خطمشی قاعده و اصول کلی و لازم برای اقدامات و حرکت‌های برنامه‌ای مطلوب است. خطمشی قاعده‌ای کلی است که باید بر قوانین و آیین‌نامه‌ها اشراف داشته باشد. برای مثال قانون اساسی نسبت به قوانین عادی جنبه خطمشی دارد و هیچ قانونی نباید مغایر و ناقض قانون اساسی باشد. خطمشی مشخص کننده محدوده ای است که تصمیم های آتی باید در داخل آن اتخاذ شود. خطمشی ها را می توان با توجه به موضوع آنها با عنوان خطمشی های شخصی و غیره نامگذاری کرد. خطمشی یک برنامه عمومی است که به منزله راهنمای عمل مد نظر مدیران قرار می گیرد. معنای لغوی خطمشی، اساسنامه، مرام نامه، روش و رویه است. اولین واژه ای که از خطمشی به ذهن می رسد به معنای "سیاست" است؛ اما گاه معنای یک واژه مستقیماً از خود کلمه استنباط نمی شود، مثل واژه "انگیزه" که اغلب در مدیریت به جای هدف، قصد و عزم به کار می رود اما در عربی به معنای محرک بوده و در درون آن "حرکت نهفته است. خطمشی از صراحت و وضوح، قابلیت اجرا، انعطاف پذیری، جامعیت، هماهنگی، مستدل بودن، متمایز بودن از قانون و کتبی بودن برخوردار است. (فرد دیوید، ۲۰۰۰). خطمشی ها اصولی هستند که به تصمیم ها، اقدامات و فعالیت های سازمان جهت می دهند و آنها را در مسیر تحقق اهداف تنظیم می نمایند. خطمشی نشانگر خواست ها و انتظارات بخش های سازمان است که در فرایند تصمیم گیری به صورت آیین نامه ها، قوانین و مقررات اجرایی، تقنینی و قضایی منعکس می شود. (اسمیت، ۲۰۰۳). خطمشی، تعیین کننده محدوده تصمیم گیری برای مدیران سازمان یا هیئت مدیره می باشد. مدیران برنامه ریزی و اجرایی در هر سازمان همواره در قلمرو تعیین شده توسط خطمشی را مد نظر قرار داشته و تصمیمات را با قید سازگاری با خطمشی سازمان اتخاذ می نمایند. افزون بر آن خطمشی را باید یک معیار و شاخص مهم در کنترل و ارزیابی عملیات نیز به حساب آورد. خطمشی یاهمان سیاست های سازمان به صورت رسمی توسط مدیرعامل یا مدیریت ارشد یک سازمان تعیین می گردند. با تدوین سیاست های کلان سازمان این اطمینان فراهم می گردد که از بروز تضاد یا تعارضی در تصمیمات مدیران سازمان ممانعت بعمل آید. به عبارت بهتر خطمشی، مسیر تفکر یا شیوه اندیشه اعضای سازمان را مشخص نموده؛ تا از این رهگذر شیوه اندیشیدن و تصمیم گیری مدیران با با اهداف سازمان سازگار گردد، یا منافات نداشته باشد. بر خلاف بسیاری از کلمات مدیریتی زبان انگلیسی که در ترجمه آنها دشواری و اختلاف نظر وجود دارد، تقریباً همه، خطمشی را به خطمشی ترجمه می کنند. به همین سبک، خطمشی گذاری به خطمشی گذاری و خطمشی تجاری به خطمشی کسب و کار ترجمه می شود؛ اما کمی مطالعه و بررسی دقیق تر نشان می دهد که اتفاقاً مفهوم خطمشی از جمله مفاهیم بسیار گنگ است که هر کس به فراخور نیاز و کار خود، تعریف خطمشی را به شکل متفاوتی ارائه کرده است. با توجه به اینکه لغت مشی در زبان عربی به معنای راه رفتن است، از لحاظ لغوی می توان فرض کرد که مفهوم خطمشی، مسیری برای حرکت است. با رواج مدیریت دولتی در ایران و جهان، بسیاری از دانشگاهیان ترجیح دادند لغت استراتژی را برای کسب و کارها و سازمان ها (انتفاعی یا غیرانتفاعی) به کار بگیرند و وقتی از استراتژی کلان دولت ها و نهادهای دولتی حرف می زنند، به جای واژه ای استراتژی از واژه ای خطمشی استفاده کنند. خطمشی باید از ویژگی های زیر برخوردار باشد: صراحت و وضوح، جامعیت، متمایز بودن از قوانین، قابلیت اجرا، هماهنگی، کتبی بودن، انعطاف پذیری و مستدل بودن.

۱-۲- موانع اجرای خطمشی

موانع خطمشی گذاری به شرح زیر می باشند (الوانی و شریف زاده، ۱۳۸۷):

۱. عدم تمایل به آینده نگری و گرایش به نتایج زودرس
۲. جزئی نگری و یک بعدی شدن در تصمیمات
۳. نارسایی های اطلاعاتی در تصمیم گیری
۴. گرایش ساده انگاری و به دنبال راه حل های ساده رفتن
۵. اعمال نظر شخصی در تصمیم گیری و اتکای بیش از حد بر تجربیات
۶. عدم تمایل به اجرای آزمایشی خط مشی ها و فقدان بازخورد فرایند خط مشی گذاری عمومی

۷. عدم تمایل به تصمیم گیری
۸. انعطاف ناپذیری تصمیمات
۹. وضع خط مشی های صوری و ظاهری
۱۰. عدم آگاهی عامه مردم و احساس بی نقشی آنها در جامعه

۳-۱- مراحل تدوین خط مشی

- مراحل خط مشی گذاری به شرح زیر ارائه شده اند (رضاییان، ۱۳۸۷):
۱. شناسایی مشکلات تدوین خط مشی های پیشنهادی
 ۲. انتخاب یک پیشنهاد
 ۳. تدوین راه حل ها
 ۴. جلب پشتیبانی سیاسی برای خط مشی
 ۵. قانونی کردن (مشروعیت بخشیدن) خط مشی ها
 ۶. اجرای آن به صورت یک قانون سازماندهی دیوان سالاری ها
 ۷. تامین منابع مالی یا ارائه خدمات
 ۸. وضع مالیات ها
 ۹. اجرای خط مشی ها
 ۱۰. بررسی برنامه ها
 ۱۱. نتایج برنامه های دولت «بازده» گزارش
 ۱۲. ارزیابی تاثیر برنامه ها بر گروه های موردنظر در جامعه و سایر گروه ها
 ۱۳. پیشنهاد تغییرات و اصلاحات

۴-۱- حمایت مدیران ارشد

حمایت مدیران ارشد یک ارزش اصلی مهم است که برای نشان دادن تعهد و تقویت مشارکت کارکنان استفاده می شود. طبق نظر محققان، مدیران باید فرهنگ و ارزش های شرکت را درک کنند و جنبه های مفید فرهنگ را حفظ کرده و مهارت فناوری را از طریق یک فرآیند یادگیری سازمانی ترویج دهند. (میائو و همکاران، ۲۰۱۹). حمایت مدیریت ارشد برای توانمند سازی سازمان ها جهت دسترسی، جذب و کاربرد دانش برای اهداف تجاری ضروری است. (گارسیا مورالز و همکاران، ۲۰۱۴).

۵-۱- عملکرد سازمان

عملکرد سازمانی، میزانی است که سازمان اهداف موردنظر خود را به انجام می رساند (نشکووا و گوو، ۲۰۱۲) در واقع عملکرد مفهوم کلی است که عملکرد کلی سازمان را از ابعاد مختلف مدنظر قرار می دهد. ادبیات گذشته از اندازه گیری عملکرد با ابزارهای ذهنی و عینی دفاع می کند، اما مسلماً استفاده از ابزارهای عینی اعتبار بیشتری دارد. (کمیسون و ویلار لویز، ۲۰۱۴)؛ بنابراین عملکرد سازمان را می توان این گونه تعریف کرد: یک سازه چندوجهی است که شامل چهار بعد: ۱. عملکرد مشتری محور شامل رضایت مشتری و عملکرد محصول یا خدمات؛ ۲. عملکرد مالی و بازار شامل درآمد، سود، موقعیت بازار، دوره زمانی گردش پول نقد و سود هر سهم؛ ۳. عملکرد منابع انسانی شامل رضایت کارکنان و ۴. اثربخشی سازمانی شامل زمان ورود به بازار، سطح نوآوری، تولید و انعطاف پذیری زنجیره تأمین است. (میتاس و همکاران، ۲۰۱۱).

۶-۱- رابطه حمایت مدیریت ارشد و عملکرد

مقالات معدودی رابطه حمایت مدیریت ارشد را با عملکرد بررسی نمودند. طبق مقاله یزدی زاده و همکاران (۱۳۹۷) حمایت مدیریت ارشد را با کمک نقش میانجی مهارت های فن آوری و ظرفیت جذب بر عملکرد شعب بانک ملی شهر تهران نشان دادند. حیدری و همکاران (۱۴۰۰) نشان دادند که حمایت مدیریت ارشد با نقش میانجی تعهد عاطفی بر کارآفرینی و عملکرد سازنده دارد. حقیقی نسب و همکاران (۱۳۹۵) نشان دادند که حمایت مدیریت ارشد بر استراتژی های بازاریابی سبز و عملکرد زیست محیطی تأثیر داشته اند.

۲- پیشینه های پژوهشی

حیدری و همکاران (۱۴۰۰) تأثیر حمایت مدیران ارشد را بر کارآفرینی سازمانی با نقش میانجی تعهد عاطفی اعضای هیئت علمی دانشگاه تبریز بررسی نمودند. نتایج نشان داد که بین متغیرها روابط مستقیم معنادار وجود دارد. همچنین نقش میانجی تعهد

عاطفی در بین حمایت مدیران ارشد و کارآفرینی سازمانی تأیید گردید. یزدی زاده و همکاران (۱۳۹۷) تأثیر حمایت مدیریت ارشد بر عملکرد شعب بانک ملی شهر تهران با نقش میانجی مهارت های فناوری و ظرفیت جذب را بررسی کردند. نتایج نشان داد که تأثیر حمایت مدیریت ارشد بر مهارت های فناوری و ظرفیت جذب مثبت و معنادار است. همچنین تأثیر مهارت های فناوری بر عملکرد سازمانی مثبت و معنادار است؛ اما تأثیر ظرفیت جذب بر عملکرد سازمان معنادار نیست. همچنین حمایت مدیریت ارشد از طریق مهارت های فناورانه و ظرفیت جذب منجر به افزایش عملکرد سازمانی می شود. حقیقی نسب و همکاران (۱۳۹۵) تأثیر حمایت مدیریت ارشد از اقدامات زیست محیطی را بر استراتژی بازاریابی سبز و عملکرد زیست محیطی کسب و کارهای صنعتی در ایران بررسی نمودند. یافته ها نشان داد که فرهنگ زیست محیطی در درون کسب و کارهای ایرانی، عملکرد اقتصادی را بهبود می بخشد اما با توجه به اینکه موضوع محیط زیست به عنوان یک موضوع استراتژیک در کشور ما در نظر گرفته نمی شود و کسب و کارها از استانداردهای به روز استفاده نمی کنند. بشارتی و همکاران (۱۳۹۵)، تأثیر عوامل سیاست گذاری و تعیین اهداف را بر فرآیند برنامه ریزی عملیاتی در بیمارستان های دولتی ایران بررسی کردند. نتایج پژوهش نشان دهنده تأثیر سیاست گذاری و تعیین اهداف بر برنامه ریزی عملیاتی تأیید شد. روح الهی و رجیبی فرهاد (۱۳۹۴) آثار ختمی های مدیریت منابع انسانی را بر عملکرد سازمانی بررسی کردند. مطالعه حاضر نشان داد که مولفه های استخدام، آموزش، ارزیابی عملکرد، مشارکت کارکنان و جبران خدمات رابطه ای مثبت، معنی دار و مستقیم دارند. همچنین بین ختمی های مدیریت منابع انسانی و عملکرد سازمانی رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد. گل پرور و نادری (۱۳۸۹) رابطه حمایت مدیریت از رفتارهای اخلاقی با رضایت شغلی معلمان را بررسی کردند. نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون نشان داد که سن رابطه بین حمایت مدیریت از رفتارهای اخلاقی با رضایت از پرداخت فقط در گروه سنی تا ۴۰ سال، دارای رابطه معناداری است. سابقه خدمت نیز رابطه حمایت مدیریت از رفتارهای اخلاقی با رضایت از پرداخت و رضایت از ترفیع تعدیل نمود.

۳- روش شناسی پژوهش

۳-۱- روش پژوهش و جامعه آماری

این پژوهش از نظر هدف کاربردی و بر اساس ماهیت و روش تحقیق توصیفی - پیمایشی است. جامعه آماری آن را مدیران شهرداری های استان آذربایجان شرقی تشکیل دادند که ۵۰ نفر از آنان بصورت تصادفی انتخاب شدند. جهت گردآوری داده از پرسشنامه محقق ساخت استفاده شد که آلفای کرونباخ آن ۰.۸۵۹ بدست آمد. فرضیه های تحقیق با استفاده از مدل معادلات ساختاری و نرم افزار لیزرل آزمون شدند.

۳-۲- فرضیه های پژوهش

فرضیه اصلی اول: ختمی سازمان بر عملکرد سازمان تأثیر گذار است.

فرضیات فرعی اول:

- هوشمندی بر عملکرد سازمان تأثیر گذار است.
- تعیین اهداف بر عملکرد سازمان تأثیر گذار است.
- تدوین زیر ساخت ها بر عملکرد سازمان تأثیر گذار است.

فرضیه اصلی دوم: حمایت مدیریت ارشد بر عملکرد سازمان تأثیر گذار است.

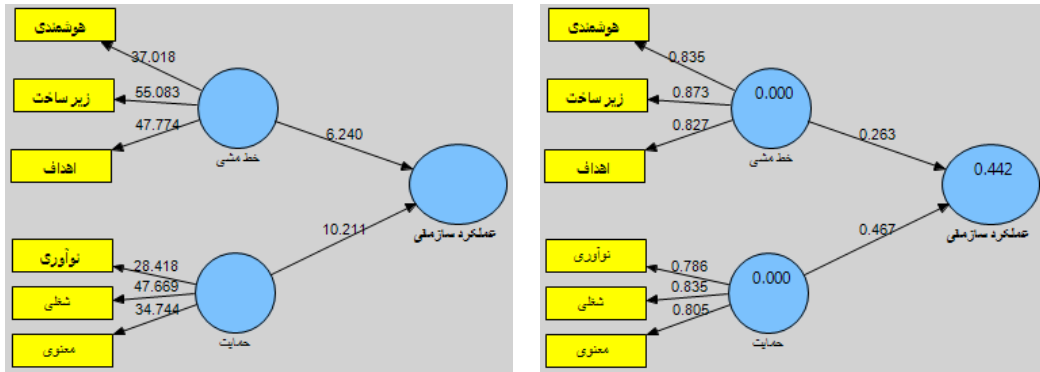
فرضیه های فرعی دوم:

- حمایت از نوآوری بر عملکرد سازمان تأثیر گذار است.
- حمایت شغلی بر عملکرد سازمان تأثیر گذار است.
- حمایت معنوی بر عملکرد سازمان تأثیر گذار است.

۴- تحلیل یافته ها

۴-۱- آزمون فرضیه ها با استفاده از روابط ساختاریافته خطی

پس از تعیین مدل های اندازه گیری به منظور ارزیابی مدل مفهومی تحقیق و همچنین اطمینان یافتن از وجود یا عدم وجود رابطه علی میان متغیرهای تحقیق و بررسی تناسب داده های مشاهده شده با مدل مفهومی تحقیق، فرضیه های تحقیق با استفاده از مدل معادلات ساختاری نیز آزمون شدند. نتایج آزمون فرضیه ها در نمودار منعکس شده اند.



شکل (۱). نمودار اندازه گیری مدل کلی و نتایج فرضیه ها در حالت استاندارد

شکل (۲). اندازه گیری مدل کلی و نتایج فرضیه ها در حالت معنی دار

۲-۴- رویایی، پایایی و برازش مدل

جهت سنجش پایایی از آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی استفاده شده و جهت سنجش روایی از روایی همگرا استفاده شده و جهت سنجش برازش مدل از شاخص برازش مدل استفاده شده است:

جدول (۱). ضرایب آلفای کرونباخ

بزارش مدل	روایی همگرا	پایایی ترکیبی	آلفای کرونباخ
۰,۷۶	۰,۵۱	۰,۸۰	۰,۶۶
	۱,۰۰۰	۱,۰۰۰	۱,۰۰۰
	۰,۷۸	۰,۹۵	۰,۹۴

مقدار آلفای کرونباخ بالاتر از ۰/۷، نشانگر پایایی قابل قبول است. مقدار پایایی ترکیبی برای هر سازه بالای ۰/۷ شود، نشان از پایداری درونی مناسب برای مدل اندازه گیری دارد. مقدار روایی همگرا بالای ۰/۵ روایی همگرایی قابل قبول را نشان می دهد. با توجه به سه مقدار ۰/۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای برازش مدل، حاصل شدن ۰/۷۶ نشان از برازش قوی مدل دارد. جدول زیر ضریب معناداری و نتایج فرضیه های مطرح شده را به طور خلاصه نشان می دهد.

جدول (۲) نتایج فرضیه ها

نتیجه	معناداری	استاندارد	فرضیه ها
فرضیات اصلی			
تایید	۶,۳۴	۰,۲۶	خطمشی سازمان بر عملکرد سازمان تأثیر گذار است.
تایید	۱۰,۲۱	۰,۴۶	حمایت مدیریت ارشد بر عملکرد سازمان تأثیر گذار است.
فرضیات فرعی			
تایید	۳۷	۰,۸۳	هوشمندی بر عملکرد سازمان تأثیر گذار است.
تایید	۵۵	۰,۸۷	تعیین اهداف بر عملکرد سازمان تأثیر گذار است.
تایید	۴۱	۰,۸۲	تدوین زیر ساخت ها بر عملکرد سازمان تأثیر گذار است.
تایید	۲۸	۰,۷۶	حمایت از نوآوری بر عملکرد سازمان تأثیر گذار است.
تایید	۴۷	۰,۸۳	حمایت شغلی بر عملکرد سازمان تأثیر گذار است.
تایید	۳۴	۰,۸۰	حمایت معنوی بر عملکرد سازمان تأثیر گذار است.

۱. در فرضیه اصلی شماره ۱ پژوهش ادعا شده بود که خطمشی سازمان بر عملکرد سازمان تأثیر گذار است که تجزیه تحلیل آماری بین این دو نشان می دهد با توجه به جدول (۲)؛ عدد معنی داری مسیر مابین دو متغیر بزرگتر از ۱,۹۶ می باشد، از این رو این فرضیه مورد تایید قرار می گیرد. از طرفی چون عدد معنی داری به دست آمده مثبت می باشد این اثر مستقیم می باشد.

۲. در فرضیه اصلی شماره ۲ پژوهش ادعا شده بود که حمایت مدیریت ارشد بر عملکرد سازمان تأثیر گذار است که تجزیه تحلیل آماری بین این دو نشان می دهد با توجه به جدول(۲)؛ عدد معنی داری مسیر مابین دو متغیر بزرگتر از ۱,۹۶ می باشد، از این رو این فرضیه مورد تایید قرار می گیرد. از طرفی چون عدد معنی داری به دست آمده مثبت می باشد این اثر مستقیم می باشد.
۳. در فرضیه فرعی شماره ۱ پژوهش ادعا شده بود که هوشمندی بر عملکرد سازمان تأثیر گذار است که تجزیه تحلیل آماری بین این دو نشان می دهد با توجه به جدول(۲)؛ عدد معنی داری مسیر مابین دو متغیر بزرگتر از ۱,۹۶ می باشد، از این رو این فرضیه مورد تایید قرار می گیرد. از طرفی چون عدد معنی داری به دست آمده مثبت می باشد این اثر مستقیم می باشد.
۴. در فرضیه فرعی شماره ۲ پژوهش ادعا شده بود که تعیین اهداف بر عملکرد سازمان تأثیر گذار است که تجزیه تحلیل آماری بین این دو نشان می دهد با توجه به جدول(۲)؛ عدد معنی داری مسیر مابین دو متغیر بزرگتر از ۱,۹۶ می باشد، از این رو این فرضیه مورد تایید قرار می گیرد. از طرفی چون عدد معنی داری به دست آمده مثبت می باشد این اثر مستقیم می باشد.
۵. در فرضیه فرعی شماره ۳ پژوهش ادعا شده بود که تدوین زیر ساخت ها بر عملکرد سازمان تأثیر گذار است که تجزیه تحلیل آماری بین این دو نشان می دهد با توجه به جدول(۲)؛ عدد معنی داری مسیر مابین دو متغیر بزرگتر از ۱,۹۶ می باشد، از این رو این فرضیه مورد تایید قرار می گیرد. از طرفی چون عدد معنی داری به دست آمده مثبت می باشد این اثر مستقیم می باشد.
۶. در فرضیه فرعی شماره ۴ پژوهش ادعا شده بود که حمایت از نوآوری بر عملکرد سازمان تأثیر گذار است که تجزیه تحلیل آماری بین این دو نشان می دهد با توجه به جدول(۲)؛ عدد معنی داری مسیر مابین دو متغیر بزرگتر از ۱,۹۶ می باشد، از این رو این فرضیه مورد تایید قرار می گیرد. از طرفی چون عدد معنی داری به دست آمده مثبت می باشد این اثر مستقیم می باشد.
۷. در فرضیه فرعی شماره ۵ پژوهش ادعا شده بود که حمایت شغلی بر عملکرد سازمان تأثیر گذار است که تجزیه تحلیل آماری بین این دو نشان می دهد با توجه به جدول(۲)؛ عدد معنی داری مسیر مابین دو متغیر بزرگتر از ۱,۹۶ می باشد، از این رو این فرضیه مورد تایید قرار می گیرد. از طرفی چون عدد معنی داری به دست آمده مثبت می باشد این اثر مستقیم می باشد.
۸. در فرضیه فرعی شماره ۶ پژوهش ادعا شده بود که حمایت معنوی بر عملکرد سازمان تأثیر گذار است که تجزیه تحلیل آماری بین این دو نشان می دهد با توجه به جدول(۲)؛ عدد معنی داری مسیر مابین دو متغیر بزرگتر از ۱,۹۶ می باشد، از این رو این فرضیه مورد تایید قرار می گیرد. از طرفی چون عدد معنی داری به دست آمده مثبت می باشد این اثر مستقیم می باشد.

۵- نتیجه گیری و پیشنهادها

در شرایط پر رقابت کنونی سازمان ها به دنبال داشتن عملکردی بهتر بوده تا بتوانند به مشتریان محصولات و خدمات بهتری عرضه نموده و آنان را حفظ نمایند و مشتریان بیشتری جذب کنند. از این رو داشتن عملکرد بهتر برای آنان بسیار مهم است. سیاست های سازی و مدیرانی که در این سیاست گذاری ها و اتخاذ تصمیمات در جهت تحقق اهداف نقش دارند، تضمین کننده عملکرد سازمان هستند. مدیران ارشد سازمان با حمایت از تصمیمات اتخاذ شده و برنامه ریزی های صورت گرفته، به رشد سازمان کمک می کند. از این رو نقش بسزایی می توانند در این زمینه داشته باشند. لذا ما در این پژوهش نقش خطمشی سازمان و حمایت مدیریت ارشد را بر عملکرد سازمان بررسی نمودیم و به نتایج زیر رسیدیم؛

- خطمشی سازمان بر عملکرد سازمان تأثیر گذار است.
- حمایت مدیریت ارشد بر عملکرد سازمان تأثیر گذار است.
- هوشمندی بر عملکرد سازمان تأثیر گذار است.
- تعیین اهداف بر عملکرد سازمان تأثیر گذار است.
- تدوین زیر ساخت ها بر عملکرد سازمان تأثیر گذار است.
- حمایت از نوآوری بر عملکرد سازمان تأثیر گذار است.
- حمایت شغلی بر عملکرد سازمان تأثیر گذار است.
- حمایت معنوی بر عملکرد سازمان تأثیر گذار است.

در ادامه پیشنهادهایی برای بهبود پژوهش به شرح زیر ارائه شدند؛

- ایجاد محیط داخلی مطلوب برای کارکنان از سوی مدیران سازمان می‌تواند به رضایت شغلی هرچه بیشتر کارکنان منجر شده و عملکرد سازمان را بهبود بخشد.
- ادراک عمیق ارزش های سازمان می‌تواند به اتخاذ تصمیمات بهتر در سازمان و عملکرد هرچه بهتر سازمان منجر گردد.
- اتخاذ تصمیمات استراتژیک و آگانه از سوی مدیران سازمان می‌تواند عملکرد بهتری را برای سازمان فراهم نماید.
- تعیین درست و به موقع اهداف در سازمان می‌تواند به حرکت هرچه بهتر سازمان در مسیر رسالت سازمانی و عملکرد هرچه بهتر سازمان منجر گردد.
- تعیین زیر ساخت های مناسب از سوی مدیران می‌تواند به بهبود عملکرد کارکنان و در نتیجه بهبود عملکرد سازمان منتج گردد.
- حمایت مدیران از نوآوری و روش های نوآورانه به داشتن عملکرد هرچه بهتر برای سازمان منتهی می‌گردد.
- حمایت شغلی مدیران می‌تواند رضایت شغلی کارکنان را افزایش داده و عملکرد بهتری را برای کارکنان و سازمان رقم بزند.

منابع

۱. الوانی، مهدی و شریف زاده، فتاح. (۱۳۸۷). فرایند خطمشی گذاری عمومی. انتشارات دانشگاه علامه طباطبائی
۲. بشارتی، رضا؛ رئیسی، پوران، نصیری پور، امیر اشکان و طیبی، جمال الدین. (۱۳۹۵). تأیید عوامل سیاست گذاری و مدیریت اهداف بر فرایند برنامه ریزی عملیاتی در بیمارستان های دولتی ایران. مجله طب انتظامی. دوره ۵. شماره ۱. صص ۶۸-۵۵
۳. حقیقی نسب، منیژه؛ یزدانی، حمیدرضا و داورپناه کیاسرابی، فاطمه. (۱۳۹۵). تأثیر حمایت مدیریت ارشد در اقدامات زیست محیطی بر استراتژی های بازاریابی سبز و عملکرد زیست محیطی کسب و کارهای صنعتی در ایران. فصلنامه علمی- پژوهشی تحقیقات بازاریابی نوین. سال ششم. شماره اول صص ۳۸-۲۳
۴. حیدری، زهرا؛ رحیمی اقدم، صمد و حسینی، سیدصمد. (۱۴۰۰). تأثیر حمایت مدیران ارشد بر کارآفرینی سازمانی با نقش میانجی تعهد عاطفی اعضای هیئت علمی دانشگاه تبریز. توسعه کارآفرینی. دوره ۱۴. شماره ۱. صص ۶۰-۴۰
۵. دانایی فرد، ح. و ثقفی، ع. و مشبکی اصفهانی، ا. (۱۳۸۹). اجرای خطمشی عمومی: بررسی نقش عقلانیت در مرحله تدوین خطمشی. پژوهش های مدیریت در ایران، ۱۴ (۴) (پیاپی ۶۹)، ۷۹-۱۰۶.
۶. رضائیان، علی. (۱۳۸۷). مبانی سازمان و مدیریت. انتشارات سمت
۷. روح الهی، احمدعی و رجبی فرجاد، حاجیه. (۱۳۹۴). بررسی آثار خطمشی های مدیریت منابع انسانی بر عملکرد سازمانی. فصلنامه پژوهش های مدیریت منابع انسانی. سال ۷. شماره ۳. صص ۱۳۰-۱۰۵
۸. فردآر، دیوید، (۱۳۸۱). مدیریت استراتژیک. ترجمه؛ دکتر علی پارسائیان و دکتر سید محمد اعرابی.
۹. گل پرور، محسن و نادری، محمدعلی. (۱۳۸۹). رابطه حمایت مدیریت از رفتارهای اخلاقی با رضایت شغلی معلمان. مجله روانشناسی ۵۴. سال ۱۴. شماره ۲. صص ۱۶۰-۱۴۲
۱۰. یزدی زاده، علی؛ نامداری، مهدی و افغانپور، مژگان. (۱۳۹۷). تأثیر حمایت مدیریت ارشد بر عملکرد شعب بانک ملی شهر تهران با نقش میانجی مهارت های فناوری و ظرفیت جذب. فصلنامه فناوری اطلاعات و ارتباطات در علوم تربیتی. سال نهم. شماره دوم. صص ۱۷۵-۱۵۷
11. Camisón, C., & Villar-López, A. (2014). Organizational Innovation as an Enabler of Technological Innovation Capabilities and Firm Performance. *Journal of Business Research*, 67(1), 2891-2902.
12. Garcia-Morales, V. J., Ruiz-Moreno, A., & Llorens-Montes, F. J. (2014). Effects of technology absorptive capacity and technology proactivity on organizational learning, innovation and performance: an empirical examination. *Technology Analysis & Strategic Management*, 19(4), 527-558
13. Miao, Q., Eva, N., Newman A., & Cooper, B. (2019). CEO Entrepreneurial Leadership and Performance Outcomes of Top Management Teams in Entrepreneurial Ventures: The Mediating Effects of Psychological Safety. *Journal of Small Business Management*, 57(3), 1119-1135.
14. Mithas, S., Ramasubbu, N., & Sambamurthy, V. (2011). How Information Management Capability Influences Firm Performance. *MIS quarterly*, 35(1), 237-256.

ISSN: 2645-4475

فصلنامه مطالعات کارپردی در
علوم اجتماعی و جامعه‌شناسی

سال چهارم، شماره ۵ (پیاپی: ۱۸)، زمستان ۱۴۰۰، جلد یک