



پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد: سید موسی حسین ابادی، ۱۳۹۸

مدیریت منابع انسانی متعهد و رفتار کارکنان با توجه به نقش میانجی اعتماد به مدیریت

خلاصه پایان‌نامه (چکیده پایان‌نامه در حد اکثر 250 کلمه به زبان فارسی) ضرورت دارد مدیران در هر سازمان برای مدیریت، شناخت کامل از جوانب گوناگون سازمان خود داشته باشند، تا بتوانند تصمیم درستی در مورد سازمان و کارکنان زیردست خود بگیرند. در دنیای پیچیده و در حال تحول امروز، کامیابی را مختص جوامع و سازمانهای میداننده بین منافع، قابلیت‌های مدیریت و منابع انسانی خود رابطه منطقی و معنی داری را برقرار نمایند. جامعه و سازمانی میتواند در مسیر توسعه، حرکت رو به پیشرفت داشته باشد که بتواند امکانات لازم برای منابع انسانی خود را به دانش و مهارت روز تجهیز کند، تا با استفاده از این توانمندی، سایر منابع جامعه و سازمان را به سوی ایجاد ارزش و حصول رشد و توسعه، مدیریت و هدایت کنند، این اتفاق نمی افتد مگر اینکه منابع انسانی با مدیریت متعهد و رفتار کارکنان باشد. این پژوهش با توجه به مدیریت منابع انسانی متعهد و رفتار کارکنان با میانجی اعتماد به مدیریت در چهار شاخص مختلف مورد بررسی قرار میگیرد. روش تحقیق توصیفی از نوع همبستگی انتخاب گردیده است. جامعه آماری آن تمامی کارکنان اداره آموزش و پرورش سبزوار و مدیران و معاونین مدارس متوسطه در سال 1398 بوده و طبق آمار آموزش و پرورش سبزوار، کارکنان بخش اداری (ستادی) و نیز بخش اداری مدارس متوسطه دارای 850 نفر می باشد. نمونه مورد مطالعه از میان شاغلین به روش نمونه گیری تصادفی و از طریق فرمول کوکران به تعداد 287 نفر انتخاب گردیدند. برای جمع آوری اطلاعات و داده های لازم جهت پاسخگویی به سوالات و فرضیات مطرح شده از پرسشنامه که مهمترین و معتبرترین ابزار روش پیمایشی است استفاده شده است. روایی و پایایی این پرسشنامه از روایی محتوا و روایی سازه و آلفای کرون باخ مورد تایید قرار گرفته است و همچنین برای تحلیل داده های حاصل از آمار توصیفی و استنباطی و مدل سازی معادلات ساختاری از نرم افزارهای SPSS، AMOS استفاده شده است. هدف از این تحقیق بررسی رابطه بین متغیرهای مدیریت منابع انسانی متعهد با رفتار کارکنان و اعتماد کارکنان به مدیریت و همچنین در فرضیه های ششم و هفتم رابطه مدیریت منابع انسانی متعهد و رفتار کارکنان با نقش میانجی اعتماد به مدیریت سنجیده شده است که در بررسی فرضیات پژوهش مشخص گردید که فرضیه های اول، دوم و چهارم مورد تایید واقع شده است. فرضیه های سوم، ششم و هفتم رد شده و مورد قبول واقع نشده اند. رابطه آنان با یکدیگر برقرار نمی باشد. واژگان کلیدی: مدیریت منابع انسانی متعهد، رفتار کارکنان در چارچوب وظایف (نقش)، رفتار کارکنان مازاد بوظایف، اعتماد به مدیریت و اعتماد کارکنان به مدیریت

خلاصه پایان‌نامه (چکیده پایان‌نامه در حد اکثر 250 کلمه به زبان فارسی) ضرورت دارد مدیران در هر سازمان برای مدیریت، شناخت کامل از جوانب گوناگون سازمان خود داشته باشند، تا بتوانند تصمیم درستی در مورد سازمان و کارکنان زیردست خود بگیرند. در دنیای پیچیده و در حال تحول امروز، کامیابی را مختص جوامع و سازمانهای میداننده بین منافع، قابلیت‌های مدیریت و منابع انسانی خود رابطه منطقی



ومعنی داری را برقرار نمایند. جامعه و سازمانی می‌تواند در مسیر توسعه، حرکت رو به پیشرفت داشته باشد که بتواند امکانات لازم برای منابع انسانی خود را به دانش و مهارت روز تجهیز کند، تا با استفاده از این توانمندی، سایر منابع جامعه و سازمان را به سوی ایجاد ارزش و حصول رشد و توسعه، مدیریت و هدایت کند، این اتفاق نمی‌افتد مگر اینکه منابع انسانی با مدیریت متعهد و رفتار کارکنان باشد. این پژوهش با توجه به مدیریت منابع انسانی متعهد و رفتار کارکنان با میانجی اعتماد به مدیریت در چهار شاخص مختلف مورد بررسی قرار می‌گیرد. روش تحقیق توصیفی از نوع همبستگی انتخاب گردیده است. جامعه آماری آن تمامی کارکنان اداره آموزش و پرورش سبزوار و مدیران و معاونین مدارس متوسطه در سال 1398 بوده و طبق آمار آموزش و پرورش سبزوار، کارکنان بخش اداری (ستادی) و نیز بخش اداری مدارس متوسطه دارای 850 نفر می‌باشد. نمونه مورد مطالعه از میان شاغلین به روش نمونه‌گیری تصادفی و از طریق فرمول کوکران به تعداد 287 نفر انتخاب گردیدند. برای جمع‌آوری اطلاعات و داده‌های لازم جهت پاسخگویی به سوالات و فرضیات مطرح شده از پرسشنامه که مهمترین و معتبرترین ابزار روش پیمایشی است استفاده شده است. روایی و پایایی این پرسشنامه از روایی محتوا و روایی سازه و آلفای کرون باخ مورد تایید قرار گرفته است و همچنین برای تحلیل داده‌های حاصل از آمار توصیفی و استنباطی و مدل‌سازی معادلات ساختاری از نرم افزارهای AMOS، SPSS استفاده شده است. هدف از این تحقیق بررسی رابطه بین متغیرهای مدیریت منابع انسانی متعهد با رفتار کارکنان و اعتماد کارکنان به مدیریت و همچنین در فرضیه‌های ششم و هفتم رابطه مدیریت منابع انسانی متعهد و رفتار کارکنان با نقش میانجی اعتماد به مدیریت سنجیده شده است که در بررسی فرضیات پژوهش مشخص گردید که فرضیه‌های اول، دوم و چهارم مورد تایید واقع شده است. فرضیه‌های سوم، ششم و هفتم رد شده و مورد قبول واقع نشده‌اند. رابطه آنان با یکدیگر برقرار نمی‌باشد. واژگان کلیدی: مدیریت منابع انسانی متعهد، رفتار کارکنان در چارچوب وظایف (نقش)، رفتار کارکنان، مازاد بروظایف، اعتماد به مدیریت و اعتماد کارکنان به مدیریت

شماره‌ی پایان‌نامه: ۱۲۷۲۱۲۱۵۹۶۲۰۴۵

تاریخ دفاع: ۱۳۹۸/۰۵/۱۶

رشته‌ی تحصیلی: مدیریت اجرایی

دانشکده: علوم انسانی

استاد راهنما: حمید قارزی

استاد مشاور: دکتر مرتضی محمدی

M.A. Thesis:

Committed human resource management and employee behavior with respect to the role of mediator of trust in management



Managers in organizations need to be fully aware of the different aspects of their organization to manage so they can make the right decisions about their organization and employees. Today's complex and evolving world views prosperity in societies and organizations that relate to their interests, management capabilities, and human resources. To keep it. The community and organization can move forward in development, which can equip their human resources with the knowledge and skills of the day to use this capability to further community and organizational resources towards value creation and development, management and guidance. This is not the case unless human resources are committed to managing and managing employees. This research examines the relationship between committed human resources management and the behavior of employees with a trusted mediator of management in four different contexts. The research method is descriptive-correlational. The population consisted of all employees of Sabzevar Education Department and high school principals and assistants in 1398. According to Sabzevar education statistics, the administrative staff and secondary school administrative staff have 850 employees. The sample was selected by random sampling method and 287 people were selected through Cochran formula. Questionnaire, which is the most important and reliable survey tool, was used to collect data and data to answer questions and assumptions. The validity and reliability of the questionnaire was confirmed by content validity and construct validity and Cronbach's alpha. Also, SPSS and AMOS softwares were used to analyze data from descriptive and inferential statistics and structural equation modeling. The purpose of this study was to investigate the relationship between variables of HRM with employee behavior and employee trust in management as well as in the sixth and seventh hypotheses of the relationship between HRM and employee behavior with mediating role of trust in management, which examined the research hypotheses It was found that the first, second and fourth hypotheses were confirmed. The third, sixth, and seventh hypotheses were rejected and rejected.

Keywords: Committed human resources management, employee behavior within the role, surplus employee behavior, trust in management, and trust in management