

بررسی تاثیر رفتار اقتصادی مدیر بر درک کارکنان از رضایت شغلی، تعهد سازمانی، عملکرد شغلی، تعهد شغلی، وضوح نقش و رضایت از مدیر
(مورد مطالعه: بیمه‌های خصوصی در شهر زنجان)
ناهید نقیلو^۱، اشکان رحیم زاده^۲

چکیده

هدف این تحقیق بررسی تاثیر رفتار اقتصادی مدیر بر درک کارکنان از رضایت شغلی، تعهد سازمانی و عملکرد شغلی، تعهد شغلی، وضوح نقش، رضایت از مدیر در بیمه‌های خصوصی شهر زنجان می‌باشد. جامعه آماری کارکنان بیمه‌های خصوصی شهر زنجان بوده که از بین آنها ۱۱۹ نفر به شیوه نمونه گیری تصادفی برای پاسخ گویی به پرسشنامه انتخاب شد. روش پژوهش توصیفی از نوع عملی به شیوه پیمایشی بوده و از حیث هدف، کاربردی است. پرسشنامه از روایی صوری و همچنین پایایی با آلفای کرونباخ ۰/۷۸۴، برخوردار می‌باشد. برای سنجش رفتار اقتصادی مدیر از پرسشنامه در مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت استفاده شده است. برای بررسی

^۱ دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی - مدیریت بیمه - دانشگاه آزاد اسلامی واحد زنجان - زنجان - ایران

1. N_naghilo@yahoo.com :corresponding author

^۲ دکترای علوم اقتصادی، عضو هیات علمی و استاد یار دانشگاه آزاد اسلامی واحد زنجان - زنجان - ایران
2. Ashkan_Rahimzadeh@yahoo.com

۱۴۰ / بررسی تاثیر رفتار اقتصادی مدیر بر درک کارکنان از رضایت شغلی، تعهد سازمانی،

ارتباط میان متغیرها از ضریب همبستگی و رگرسیون استفاده شد. نتایج نشان می‌دهد رفتار اقتصادی مدیر، اثر معنی‌داری بر رضایت شغلی، تعهد سازمانی، عملکرد شغلی، تعهد شغلی، وضوح نقش و رضایت از مدیر دارد. همچنین وضوح نقش اثر مثبت و معنی‌داری بر تعهد شغلی، تعهد سازمانی و عملکرد شغلی دارد. در نهایت، تاثیر معنی‌دار رضایت شغلی بر تعهد شغلی و عملکرد شغلی در بیمه‌های خصوصی شهر زنجان تایید شد.

واژگان کلیدی: بیمه‌های خصوصی، تعهد سازمانی، رضایت شغلی، رفتار اقتصادی مدیر، عملکرد شغلی

کلیه سازمان‌ها مستقیم یا غیرمستقیم از رفتار اقتصادی سود می‌برند و می‌بایست در گسترش موازین اقتصادی در سازمان‌ها و اتخاذ تصمیمات اقتصادی تلاش نمایند (دفت، ریچارد، ال، ۲۰۱۲). اولین گام در گسترش موازین اقتصادی در سازمان‌ها، اجرای مدیریت و رهبری اقتصادی در سازمان می‌باشد (رابینز، استیفن، ۲۰۱۳). یکی از مهمترین ویژگی‌های متمایز مدیران موفق در خلق و بازآفرینی سازمان‌های برتر امروزی، اتخاذ سیاست‌ها و خط‌مشی‌های اقتصادی صحیح، تاکید و اهمیت دادن به برقراری ارتباط هر چه مناسب‌تر میان واحدهای مختلف سازمانی از پایین‌ترین سطح تا سطوح عالی و ارشد سازمان بیان گردیده است (سپینگتون، ۲۰۱۱).

گاهی ممکن است با توجه به سیاست‌های عالی و مدبرانه اقتصادی مدیر، کارکنان درک نادرستی از رفتار مدیریت داشته باشند و تعهد و رضایت شغلی آنها تحت تأثیر قرار گیرد (سعادت، ۱۳۹۲). مدیریت اقتصادی در محیط کار شامل شناسایی و اولویت‌بندی ارزش‌های اقتصادی برای هدایت رفتارها و تدوین خط‌مشی‌ها و روبه‌های اقتصادی از جمله سود شرکت، کارایی نیروی کار، هزینه‌های تولید و... می‌باشد (فریدون تفضلی، ۱۳۸۷). پس می‌توان رفتار اقتصادی مدیر را به عنوان مهم‌ترین جنبه رفتاری مدیران معرفی کرد. بطور کلی رفتارهای اقتصادی مدیر، کاربرد اصول و روشهای اقتصادی در فرآیند تصمیم‌گیری در واحد اقتصادی یا سازمان مربوطه است. قواعد و اصولی، به منظور تسهیل دسترسی به اهداف اقتصادی مورد نظر مدیریت می‌باشد (ایوان داگلاس، ۲۰۱۳). این اهداف اقتصادی به هزینه‌ها، درآمد و سود، کارایی نیروی کار، بازدهی سرمایه، هزینه‌های تولید، نوع بازار برای کلیه سازمانهای تجاری و غیر تجاری اهمیت دارد (باقر قدیری اصل، ۱۳۸۷). نظریه اقتصادی اصول مهمی را برای عملیات تجاری در بر دارد (یداله دادگر، ۱۳۸۴). بنابراین تصمیم‌گیری واحد اقتصادی از اهمیت زیادی برخوردار است کاربرد نظریه‌های اقتصادی در تصمیم‌گیری رفتار اقتصادی مدیر را تشکیل می‌دهد و هدف آن انتخاب بهترین تصمیم برای واحد اقتصادی است (یداله دادگر، ۱۳۹۲). تصمیم‌گیری اقتصادی به منظور افزایش درآمد و کنترل هزینه، شناخت رفتار مصرف‌کننده، عکس‌العمل‌های مصرف‌کنندگان در مقابل تغییرات قیمت و تبلیغات و توسعه و کیفیت محصول جهت افزایش درآمد، برآورد و پیش‌بینی تقاضا است که اهمیت

۱۴۲ / بررسی تاثیر رفتار اقتصادی مدیر بر درک کارکنان از رضایت شغلی، تعهد سازمانی،

زیادی برای مدیران اجرایی دارد. اجرای این عوامل و مسائل اقتصادی می‌تواند تأثیراتی در رضایت شغلی، تعهد سازمانی، عملکرد شغلی، رضایت از مدیر کارکنان داشته باشد (آرمسترانگ، ۲۰۰۹).

صنعت بیمه به عنوان یکی از صنایع خدماتی ضرورت توجه به رفتار مدیر را ایجاب می‌کند. اینکه رضایت شغلی، تعهد شغلی و سازمانی، عملکرد شغلی و رضایت از مدیر چگونه بدست می‌آید، مسأله‌ای است که کلیه مدیران بیمه با آن دست به گریبانند. عوامل متعددی وجود دارد که در کنار هم می‌توانند ایجاد کننده این متغیرها در افراد باشند.

همچنین خصوصی سازی از مهم ترین رویدادهای صنعت بیمه در چند سال اخیر بوده که توانسته این صنعت را بسیار متحول نموده و زمینه رقابت را بیش از پیش مهیا نماید (بیمه مرکزی، ۱۳۸۵). خدمات بیمه‌ای نقش مهمی را در اقتصاد ملی ایفا می‌کنند. ایفای این نقش موجب تغییرات و تحولات در بخش بیمه شده است. از جمله این تغییرات اساسی، افزایش کمی مؤسسات بیمه‌ای و حضور بیش از پیش بخش خصوصی در این عرصه از فعالیت‌های اقتصادی است، حضور بخش خصوصی در این عرصه اقتصادی پیامدهای مهمی را با خود به همراه داشته است. از جمله این پیامدها افزایش رقابت بین بیمه گران برای جلب مشتریان و توسعه بازارهای بیمه‌ای هست (مگینسون و جفری، ۲۰۰۱). از طرفی در صنایع بیمه به دلیل اهمیت سود شرکت توجه به مسائل اقتصادی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. از آنجائی که مدیران بالاخص مدیران بیمه به دنبال کسب اهداف سازمان و سود شرکت هستند بایستی موارد بسیاری را در کسب این مهم در نظر بگیرند.

در دنیای امروزی که مزیت رقابتی و کسب سود، به شدت از سوی مدیران شرکتهای بیمه دنبال می‌شود می‌توان رفتار اقتصادی مدیر را به عنوان مهم‌ترین جنبه رفتار معرفی کرد. به عبارتی مدیران در صنعت بیمه می‌بایست رفتار اقتصادی داشته و در جهت دستیابی به حد مطلوب تلاش نمایند. بررسی دقیق و موشکافانه رفتار اقتصادی مدیران و اثرات آن بر پرسنل سازمان یکی از خلاءهای پژوهشی مهم می‌باشد که کمتر مورد توجه قرار گرفته است. به عبارتی بررسی تاثیر رفتار مدیران از جنبه های مختلف بر ادراکات پرسنلی در تحقیقات

متعددی مورد بحث قرار گرفته، لیکن در این بررسی ها تاثیر رفتار اقتصادی مدیران مشاهده نمی شود.

در این زمینه می توان به برخی تحقیقات انجام شده اشاره نمود:

کالاکاون و کاترینلی (۲۰۱۴) نیز در پژوهش خود بررسی اثر رفتار مربیگری مدیر بر ادراک کارکنان از رضایت شغلی، تعهد سازمانی، و عملکرد شغلی در صنعت بیمه در ترکیه پرداختند. این پژوهش بصورت پرسشنامه ای انجام گردید و نتایج این تحقیق نشان داد که رفتار مربیگری مدیر بر رضایت شغلی، تعهد شغلی، و وضوح نقش، عملکرد کارکنان و تعهد سازمانی تاثیر مثبت دارد. همچنین ناظم (۱۳۹۴) پژوهشی تحت عنوان "تاثیر شیوه های مدیریت منابع انسانی در پیامد کارکنان" انجام دادند. داده ها با استفاده از پرسشنامه از ۲۲۴ نفر استاد دانشگاه بخش دولتی از بخش ملکنند پاکستان جمع آوری شد. نتایج نشان داد شیوه های مدیریت منابع انسانی در رابطه با جبران خسارت، ارتقاء و ارزیابی عملکرد با رضایت شغلی، تعهد سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی و عملکرد ادراک شده کارکنان رابطه مثبت معنی داری دارد.

هایاتی و کانیاگو (۲۰۱۲) پژوهشی با عنوان "اثر اخلاق کاری اسلامی بر نقش انگیزش درونی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی و عملکرد شغلی" انجام دادند. بدین منظور از یک نمونه ۱۴۹ نفری از کارکنان بانکداری اسلامی در بندر لامپونگ در اندونزی استفاده می کند. نتایج تجربی نشان می دهد که اخلاق کار اسلامی اثر بیشتری بر انگیزش درونی و تعهد سازمانی نسبت به رضایت شغلی و عملکرد شغلی دارد. علاوه بر این، نتایج تجربی نشان می دهد رضایت شغلی و انگیزش درونی رابطه اخلاق کاری اسلامی بر تعهد سازمانی و عملکرد شغلی را تعدیل می کند. همانگونه که اشاره شد با توجه به عدم بررسی تاثیر رفتار اقتصادی مدیران در این تحقیق به دنبال بررسی تاثیر این متغیر بر درک کارکنان از رضایت شغلی، تعهد سازمانی و عملکرد شغلی در بیمه های خصوصی شهر زنجان هستیم.

فرضیه اول: رفتار اقتصادی مدیر، تاثیر منفی و معنی داری بر رضایت شغلی کارکنان در بیمه های خصوصی شهر زنجان دارد.

فرضیه دوم: رفتار اقتصادی مدیر تاثیر منفی و معنی داری بر تعهد سازمانی کارکنان در بیمه های خصوصی شهر زنجان دارد.

۱۴۴ / بررسی تاثیر رفتار اقتصادی مدیر بر درک کارکنان از رضایت شغلی، تعهد سازمانی،

فرضیه سوم: رفتار اقتصادی مدیر تاثیر مثبت و معنی‌داری بر عملکرد شغلی کارکنان در بیمه‌های خصوصی شهر زنجان دارد.

فرضیه چهارم: رفتار اقتصادی مدیر تاثیر منفی و معنی‌داری بر تعهد شغلی کارکنان در بیمه‌های خصوصی شهر زنجان دارد.

فرضیه پنجم: رفتار اقتصادی مدیر تاثیر مثبت و معنی‌داری بر وضوح نقش کارکنان در بیمه‌های خصوصی شهر زنجان دارد.

فرضیه ششم: رفتار اقتصادی مدیر تاثیر منفی و معنی‌داری بر رضایت از مدیر در بیمه‌های خصوصی شهر زنجان دارد.

فرضیه هفتم: وضوح نقش، اثر مثبت و معنی‌داری بر تعهد سازمانی کارکنان در بیمه‌های خصوصی شهر زنجان دارد.

فرضیه هشتم: وضوح نقش، تاثیر مثبت و معنی‌داری بر تعهد شغلی کارکنان در بیمه‌های خصوصی شهر زنجان دارد.

فرضیه نهم: وضوح نقش، تاثیر مثبت و معنی‌داری بر عملکرد شغلی کارکنان در بیمه‌های خصوصی شهر زنجان دارد.

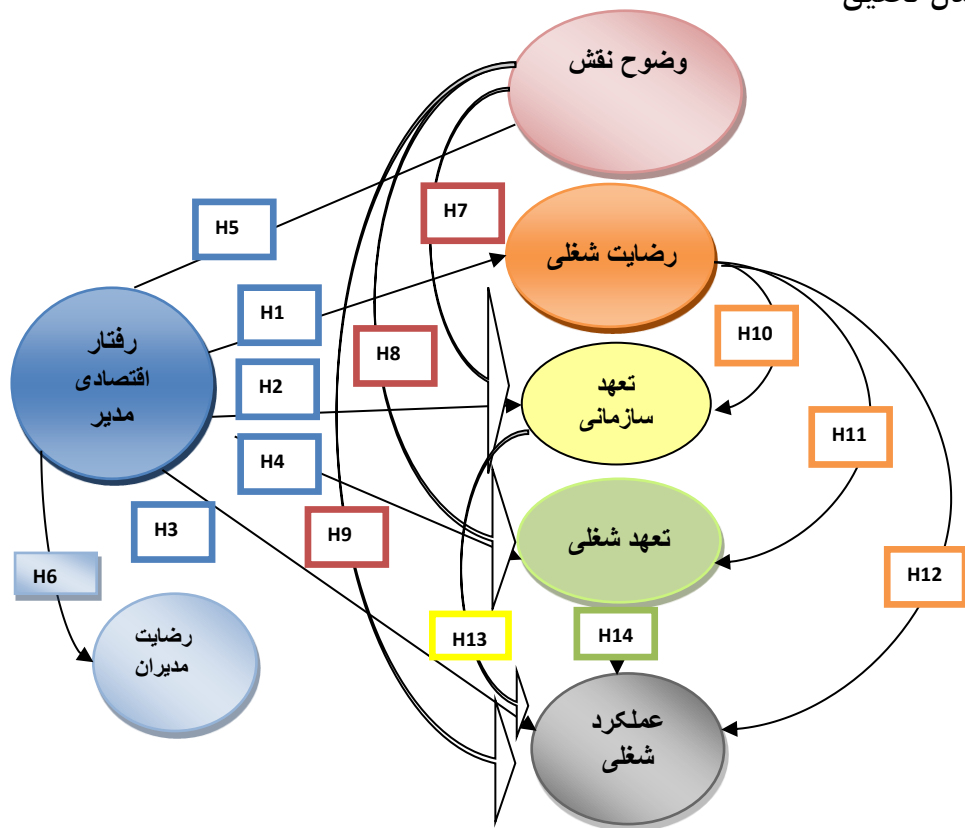
فرضیه دهم: رضایت شغلی، تاثیر مثبت و معنی‌داری بر تعهد سازمانی کارکنان در بیمه‌های خصوصی شهر زنجان دارد.

فرضیه یازدهم: رضایت شغلی، تاثیر مثبت و معنی‌داری بر تعهد شغلی کارکنان در بیمه‌های خصوصی شهر زنجان دارد.

فرضیه دوازدهم: رضایت شغلی تاثیر مثبت و معنی‌داری بر عملکرد شغلی کارکنان در بیمه‌های خصوصی شهر زنجان دارد.

فرضیه سیزدهم: تعهد سازمانی تاثیر مثبت و معنی‌داری بر عملکرد شغلی کارکنان در بیمه‌های خصوصی شهر زنجان دارد.

فرضیه چهاردهم: تعهد شغلی تاثیر مثبت و معنی‌داری بر عملکرد شغلی کارکنان در بیمه‌های خصوصی شهر زنجان دارد.



روش شناسی پژوهش

نوع روش تحقیق

پژوهش حاضر توصیفی از نوع علی به شیوه پیمایشی بوده و از حیث هدف کاربردی می-

باشد.

ابزار گرد آوری اطلاعات

ابزار جمع آوری اطلاعات شامل پرسشنامه‌ی رفتار اقتصادی مدیر: پرسشنامه محقق ساخته، رضایت شغلی: پرسشنامه کامان (۱۹۸۳)، وضوح نقش: پرسشنامه پیرو (۱۹۷۰)، رضایت از مدیر: پرسشنامه هاگمن و الدمن (۱۹۷۴)، تعهد شغلی: پرسشنامه بلو (۱۹۸۹)، عملکرد شغلی: پرسشنامه پورتر و لاولر (۱۹۶۸)، تعهد سازمانی: پرسشنامه می‌یر و آلن (۱۹۹۷)، در مقیاس پنج

درجه‌ای لیکرت می‌باشد.

رفتار اقتصادی مدیر با ابعاد رفتار مدیر در راستای سود شرکت، کارایی نیروی کار، بازدهی سرمایه، هزینه‌های تولید و نوع بازار مورد سنجش قرار می‌گیرد.

جامعه و نمونه آماری

جامعه آماری این تحقیق کارکنان بیمه‌های خصوصی شهر زنجان بوده که تعداد آنها ۱۷۲ نفر می‌باشد. حجم نمونه با توجه به فرمول کوکران در سطح خطای ۵ درصد، ۱۱۹ نفر تعیین می‌شود. البته توزیع پرسشنامه با توجه به سهم نسبی هر نمایندگی بیمه صورت گرفته و به شرح زیر می‌باشد:

بیمه البرز ۹ نفر، بیمه آسیا ۱۹ نفر، بیمه رازی ۸ نفر، بیمه دانا ۱۶ نفر، بیمه سامان ۷ نفر، بیمه دی ۷ نفر، بیمه آرمان ۳ نفر، بیمه پارساگاد ۷ نفر، بیمه پارسیان ۶ نفر، بیمه کوثر ۶ نفر، بیمه نوین ۵ نفر، بیمه سینا ۵ نفر، بیمه میهن ۳ نفر، بیمه کارآفرین ۱۲ نفر، بیمه معلم ۶ نفر.

توصیف کمی متغیرهای تحقیق

جدول ۱ مقادیر شاخص‌های توصیف کمی متغیرهای تحقیق (n=۱۱۹)

متغیر	میانگین	میانه	مد	انحراف معیار	چولگی	کشیدگی	کمینه	بیشینه
رفتار اقتصادی مدیر	۳/۰۲۱	۳/۰۰	۳/۰۰	۰/۴۱۹	-۰/۱۹۷	-۰/۲۹۴	۲/۰۰	۵/۰۰
رضایت شغلی	۲/۸۸۱	۳/۰۰	۲/۵۰	۰/۷۴۸	-۰/۳۳۸	-۰/۲۵۵	۱/۵۰	۵/۰۰
وضوح نقش	۲/۹۸۸	۳/۰۰	۳/۰۰	۰/۶۱۸	-۰/۴۵۲	-۰/۰۸۱	۱/۵۰	۵/۰۰
رضایت از مدیر	۳/۷۷۹	۳/۸۰	۳/۸۰	۰/۳۷۶	-۰/۰۴۴	-۰/۱۴۵	۲/۶۰	۴/۸۰
تعهد شغلی	۳/۷۰۱	۳/۵۰	۴/۰۰	۰/۶۲۶	-۰/۱۷۴	-۰/۲۵۵	۲/۰۰	۵/۰۰
عملکرد شغلی	۴/۰۰۷	۴/۰۰	۴/۰۰	۰/۵۹۶	-۰/۲۹۵	-۰/۴۱۶	۲/۵۰	۵/۰۰
تعهد سازمانی	۳/۲۴۲	۳/۲۰	۳/۲۰	۰/۳۹۸	-۰/۱۳۲	-۰/۳۳۱	۲/۰۰	۴/۰۰

بالاترین میانگین مربوط به عملکرد شغلی (۴/۰۰۷) و کمترین میانگین مربوط به متغیر رضایت شغلی (۲/۸۸۱) می‌باشد.

بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها

برای بررسی نرمال بودن توزیع متغیرهای تحقیق از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف در محیط

نرم‌افزاری SPSS استفاده گردیده است. جدول ۲ نتایج این آزمون را در مورد متغیرهای تحقیق ارائه می‌دهد.

جدول ۲: خروجی آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای متغیرهای تحقیق

متغیر	میانگین	انحراف معیار	Z	Sig	نتیجه
رفتار اقتصادی مدیر	۳/۰۲	۰/۴۱۹	۰/۱۱۴	۰/۰۰۰	غیرنرمال
رضایت شغلی	۲/۲۸۸	۰/۷۴۸	۰/۱۵۷	۰/۰۰۰	غیرنرمال
وضوح نقش	۲/۹۸۸	۰/۶۱۸	۰/۲۰۷	۰/۰۰۰	غیرنرمال
رضایت از مدیر	۳/۷۷۹	۰/۳۷۶	۰/۱۰۸	۰/۰۰۰	غیرنرمال
تعهد شغلی	۳/۷۰۱	۰/۶۲۶	۰/۱۷۰	۰/۰۰۰	غیرنرمال
عملکرد شغلی	۴/۰۰۷	۰/۵۹۶	۰/۲۱۰	۰/۰۰۰	غیرنرمال
تعهد سازمانی	۳/۲۴۲	۰/۳۹۸	۰/۱۰۸	۰/۰۰۰	غیرنرمال

با توجه به جدول ۲ سطح معناداری بدست آمده برای تمام متغیرها کمتر از ۰/۰۵ بوده و از این رو می‌توان نتیجه گرفت که فرضیه نرمال بودن توزیع متغیرهای مذکور تأیید نمی‌شود. لیکن مطابق قضیه حد مرکزی چون تعداد نمونه (۱۱۹ نفر) بیشتر از ۳۰ می‌باشد، می‌توان از آزمون‌های نرمال برای تحلیل سوالات تحقیق استفاده نمود (عادل آذر، ۱۳۹۲).

یافته های پژوهش

آزمون فرضیات

به منظور بررسی فرضیات تحقیق، از آزمون رگرسیون استفاده شده، که نتایج به تفصیل بیان می‌گردد.

فرضیه اول: رفتار اقتصادی مدیر، اثر منفی معنی‌داری بر رضایت شغلی در بیمه‌های خصوصی شهر زنجان دارد.

آزمون رگرسیون برای بررسی فرضیه اصلی اول، انجام شد که نتایج آن در جدول ۳ ارائه شده است.

جدول ۳: نتایج رگرسیون مدل فرضیه اول

معناداری	t	ضرایب استاندارد نشده		مدل
		ضریب استاندارد شده بتا	خطای معیار برآورد B	
۰/۰۰۰	۱۵/۰۶۸	۰/۱۵۴	۲/۳۱۵	ثابت
۰/۰۰۰	-۹/۲۳۵	-۰/۴۲۷	۰/۰۳۹	رفتار اقتصادی

۱۴۸ / بررسی تاثیر رفتار اقتصادی مدیر بر درک کارکنان از رضایت شغلی، تعهد سازمانی،

مطابق جدول ۳ تاثیر رفتار اقتصادی مدیر بر رضایت شغلی معنی دار بوده و مقدار آن ۰/۴۲۷- است.

فرضیه دوم: رفتار اقتصادی مدیر، اثر منفی معنی داری بر تعهد سازمانی در شرکت‌های بیمه خصوصی شهر زنجان دارد.

جدول ۴: نتایج رگرسیون مدل فرضیه دوم

معناداری	t	ضریب استاندارد شده		مدل
		ضریب استاندارد نشده	B	
		خطای معیار برآورد	خطای معیار برآورد	
۰/۰۰۰	۱۹/۲۴۲	۰/۱۴۶	۲/۸۰۳	ثابت
۰/۰۰۰	-۳/۹۳۶	-۰/۱۹۷	۰/۰۳۷	رفتار اقتصادی

مطابق جدول تاثیر رفتار اقتصادی مدیر بر تعهد سازمانی معنی دار بوده و مقدار آن ۰/۱۹۷- است.

فرضیه سوم: رفتار اقتصادی مدیر، اثر مثبت و معنی داری بر عملکرد شغلی در بیمه‌های خصوصی شهر زنجان دارد.

جدول ۵: نتایج رگرسیون مدل فرضیه سوم

معناداری	t	ضریب استاندارد شده		مدل
		ضریب استاندارد نشده	B	
		خطای معیار برآورد	خطای معیار برآورد	
۰/۰۰۰	۲۰/۲۹۹	۰/۱۴۹	۳/۰۱۸	ثابت
۰/۰۰۰	۴/۴۹۲	۰/۲۲۴	۰/۰۳۸	رفتار اقتصادی

مطابق جدول ۵ تاثیر رفتار اقتصادی مدیر بر عملکرد شغلی معنی دار بوده و مقدار آن ۰/۲۲۴ است.

فرضیه چهارم: رفتار اقتصادی مدیر، اثر منفی و معنی داری بر تعهد شغلی در شرکت‌های بیمه خصوصی شهر زنجان دارد.

جدول ۶: نتایج رگرسیون مدل فرضیه چهارم

معناداری	t	ضریب استاندارد شده		مدل
		ضریب استاندارد نشده	B	
		خطای معیار برآورد	خطای معیار برآورد	
۰/۰۰۰	۹/۳۰۵	۰/۱۶۳	۱/۴۹۹	ثابت
۰/۰۰۰	۱۴/۳۸۲	-۰/۵۹۳	۰/۰۴۲	رفتار اقتصادی

مطابق جدول ۶ تاثیر رفتار اقتصادی مدیر بر تعهد شغلی معنی دار بوده و مقدار آن ۰/۵۹۳- است.

فرضیه پنجم: رفتار اقتصادی مدیر، اثر مثبت و معنی داری بر وضوح نقش کارکنان در شرکت‌های بیمه خصوصی شهر زنجان دارد.

جدول ۷: نتایج رگرسیون مدل فرضیه پنجم

مدل	ضرایب استاندارد نشده		t	معناداری
	B	ضریب استاندارد شده بتا		
ثابت	۲/۲۰۱	۰/۱۵۳	۱۴/۴۰۶	۰/۰۰۰
رفتار اقتصادی	۰/۳۴۵	۰/۰۳۹	۸/۸۲۸	۰/۰۰۰

مطابق جدول ۷ تاثیر رفتار اقتصادی مدیر بر وضوح نقش معنی دار بوده و مقدار آن ۰/۴۱۲- است.

فرضیه ششم: رفتار اقتصادی مدیر تاثیر منفی و معنی داری بر رضایت از مدیر در بیمه های خصوصی شهر زنجان دارد.

جدول ۸: نتایج رگرسیون مدل فرضیه ششم

مدل	ضرایب استاندارد نشده		t	معناداری
	B	ضریب استاندارد شده بتا		
ثابت	۱/۹۷۹	۰/۱۴۲	۱۳/۹۱۰	۰/۰۰۰
رفتار اقتصادی مدیر	-۰/۴۸۴	۰/۰۳۶	۱۳/۳۷۹	۰/۰۰۰

مطابق جدول ۸ تاثیر رفتار اقتصادی مدیر بر رضایت از مدیر معنی دار بوده و مقدار آن ۰/۵۶۵- است.

فرضیه هفتم: وضوح نقش اثر مثبت و معنی داری بر تعهد سازمانی در بیمه‌های خصوصی شهر زنجان دارد.

جدول ۹: نتایج رگرسیون مدل فرضیه هفتم

مدل	ضرایب استاندارد نشده		t	معناداری
	B	ضریب استاندارد شده بتا		
ثابت	۱/۸۱۱	۱/۱۷۶	۱۰/۲۷۸	۰/۰۰۰
وضوح نقش	۰/۵۰۸	۰/۰۵۲	۹/۸۵۲	۰/۰۰۰

۱۵۰ / بررسی تاثیر رفتار اقتصادی مدیر بر درک کارکنان از رضایت شغلی، تعهد سازمانی،

مطابق جدول ۹ تاثیر وضوح نقش بر تعهد سازمانی معنی دار بوده و مقدار آن ۰/۴۵۰ است. فرضیه هشتم: وضوح نقش اثر مثبت و معنی داری بر تعهد شغلی در بیمه‌های خصوصی شهر زنجان دارد.

جدول ۱۰: نتایج رگرسیون مدل فرضیه هشتم

مدل	ضرایب استاندارد نشده		ضریب استاندارد شده		معناداری
	B		بتا		
ثابت	۲/۷۰۰	۰/۱۵۹		۱۶/۹۹۶	۰/۰۰۰
وضوح نقش	۰/۲۱۶	۰/۰۴۱	۰/۲۶۱	۵/۲۷۹	۰/۰۰۰

مطابق جدول ۱۰ تاثیر وضوح نقش بر تعهد شغلی معنی دار بوده و مقدار آن ۰/۲۶۱ است. فرضیه نهم: وضوح نقش اثر مثبت و معنی داری بر عملکرد شغلی در بیمه‌های خصوصی شهر زنجان دارد.

جدول ۱۱: نتایج رگرسیون مدل فرضیه نهم

مدل	ضرایب استاندارد نشده		ضریب استاندارد شده		معناداری
	B		بتا		
ثابت	۳/۰۹۰	۰/۲۰۸		۱۴/۸۴۱	۰/۰۰۰
وضوح نقش	۰/۱۱۷	۰/۰۵۶	۰/۱۰۶	۲/۰۹۰	۰/۰۳۷

مطابق جدول ۱۱ تاثیر وضوح نقش بر عملکرد شغلی معنی دار بوده و مقدار آن ۰/۱۰۶ است. فرضیه دهم: رضایت شغلی اثر مثبت و معنی داری بر تعهد سازمانی در بیمه‌های خصوصی شهر زنجان دارد.

جدول ۱۲: نتایج رگرسیون مدل فرضیه دهم

مدل	ضرایب استاندارد نشده		ضریب استاندارد شده		معناداری
	B		بتا		
ثابت	۰/۳۶۰۶	۰/۲۰۰		۱۸/۰۳۵	۰/۰۰۰
تعهد سازمانی	۰/۰۲۸	۰/۰۵۸	۰/۰۲۵	۰/۴۸۵	۰/۶۲۸

مشاهده می‌شود که مقدار ثابت در مدل معنادار شده، اما متغیر تعهد سازمانی معنادار نمی‌باشد. از این‌رو، رضایت شغلی اثر معنی داری بر تعهد سازمانی ندارد و فرضیه تأیید نمی‌گردد و پذیرفته نیست.

فرضیه یازدهم: رضایت شغلی اثر مثبت و معنی داری بر تعهد شغلی در بیمه‌های خصوصی شهر زنجان دارد.

جدول ۱۳: نتایج رگرسیون مدل فرضیه یازدهم

معناداری	t	ضرایب استاندارد نشده		مدل
		ضریب استاندارد شده بتا	خطای معیار برآورد B	
۰/۰۰۰	۱۸/۷۱۵		۰/۱۶۳	ثابت
۰/۰۰۰	۴/۰۴۱	۰/۲۰۲	۰/۰۴۲	رضایت شغلی

مطابق جدول ۱۳ تاثیر رضایت شغلی بر تعهد شغلی معنی دار بوده و مقدار آن ۰/۲۰۲ است. فرضیه دوازدهم: رضایت شغلی اثر مثبت و معنی داری بر عملکرد شغلی در بیمه‌های خصوصی شهر زنجان دارد.

جدول ۱۴: نتایج رگرسیون مدل فرضیه دوازدهم

معناداری	t	ضرایب استاندارد نشده		مدل
		ضریب استاندارد شده بتا	خطای معیار برآورد B	
۰/۰۰۰	۱۱/۱۸۰		۰/۱۹۸	ثابت
۰/۰۰۰	۷/۶۶۳	۰/۳۶۵	۰/۰۵۳	رضایت شغلی

مطابق جدول ۱۴ تاثیر رضایت شغلی بر عملکرد شغلی معنی دار بوده و مقدار آن ۰/۳۶۵ است. فرضیه سیزدهم: تعهد سازمانی تاثیر مثبت و معنی داری بر عملکرد شغلی در بیمه‌های خصوصی شهر زنجان دارد.

جدول ۱۵: نتایج رگرسیون مدل فرضیه سیزدهم

معناداری	t	ضرایب استاندارد نشده		مدل
		ضریب استاندارد شده بتا	خطای معیار برآورد B	
۰/۰۰۰	۱۳/۲۶۴		۰/۱۷۸	ثابت
۰/۰۰۰	۵/۶۹۰	۰/۲۸۰	۰/۰۴۸	تعهد سازمانی

مطابق جدول ۱۵ تاثیر تعهد سازمانی بر عملکرد شغلی معنی دار بوده و مقدار آن ۰/۲۸۰ است. فرضیه چهاردهم: تعهد شغلی تاثیر مثبت و معنی داری بر عملکرد شغلی در بیمه‌های خصوصی شهر زنجان دارد.

۱۵۲ / بررسی تاثیر رفتار اقتصادی مدیر بر درک کارکنان از رضایت شغلی، تعهد سازمانی،

جدول ۱۶: نتایج رگرسیون مدل فرضیه چهاردهم

مدل	ضرایب استاندارد نشده	ضریب استاندارد شده		معناداری
		B	بتا	
ثابت	۲/۲۸۳	۰/۲۴۰	۹/۵۰۵	۰/۰۰۰
تعهد شغلی	۰/۴۱۰	۰/۰۶۴	۶/۳۶۱	۰/۰۰۰

مطابق جدول ۱۶ تاثیر تعهد شغلی بر عملکرد شغلی معنی دار بوده و مقدار آن ۰/۳۰۹ است.

جمع بندی

جدول ۱۷ خلاصه نتایج فرضیات

مدل	فرضیه	متغیر مستقل	متغیر وابسته	میزان تاثیر	سطح معنی داری	تأیید یا رد فرضیه
۱	اول	رفتار اقتصادی مدیر	رضایت شغلی	-۰/۴۲۷	۰/۰۰۰	تأیید فرضیه
۲	دوم	رفتار اقتصادی مدیر	تعهد سازمانی	-۰/۱۹۷	۰/۰۰۰	تأیید فرضیه
۳	سوم	رفتار اقتصادی مدیر	عملکرد شغلی	۰/۲۲۴	۰/۰۰۰	تأیید فرضیه
۴	چهارم	رفتار اقتصادی مدیر	تعهد شغلی	-۰/۵۹۳	۰/۰۰۰	تأیید فرضیه
۵	پنجم	رفتار اقتصادی مدیر	وضوح نقش	۰/۲۲۴	۰/۰۰۰	تأیید فرضیه
۶	ششم	رفتار اقتصادی مدیر	رضایت از مدیر	-۰/۵۶۵	۰/۰۰۰	تأیید فرضیه
۷	هفتم	وضوح نقش	تعهد سازمانی	۰/۴۵۰	۰/۰۰۰	تأیید فرضیه
۸	هشتم	وضوح نقش	تعهد شغلی	۰/۲۶۱	۰/۰۰۰	تأیید فرضیه
۹	نهم	وضوح نقش	عملکرد شغلی	۰/۱۰۶	۰/۰۳۷	تأیید فرضیه
۱۰	دهم	رضایت شغلی	تعهد سازمانی	۰/۰۲۵	۰/۶۲۸ معنادار نیست	عدم تأیید فرضیه
۱۱	یازدهم	رضایت شغلی	تعهد شغلی	۰/۲۰۲	۰/۰۰۰	تأیید فرضیه
۱۲	دوازدهم	رضایت شغلی	عملکرد شغلی	۰/۳۶۵	۰/۰۰۰	تأیید فرضیه
۱۳	سیزدهم	تعهد سازمانی	عملکرد شغلی	۰/۲۸۰	۰/۰۰۰	تأیید فرضیه
۱۴	چهاردهم	تعهد شغلی	عملکرد شغلی	۰/۳۰۹	۰/۰۰۰	تأیید فرضیه

نتیجه گیری و پیشنهادات

پژوهش حاضر با هدف بررسی تاثیر رفتار اقتصادی مدیر بر درک کارکنان از رضایت شغلی، تعهد سازمانی، و عملکرد شغلی (مورد مطالعه: بیمه‌های خصوصی در شهر زنجان) صورت پذیرفت. نتایج برآورد رگرسیون نشان داد رفتار اقتصادی مدیر، اثر معنی داری بر رضایت شغلی،

تعهد سازمانی، و عملکرد شغلی، تعهد شغلی، وضوح نقش، رضایت از مدیر دارد. همچنین وضوح نقش اثر مثبت و معنی داری بر تعهد شغلی، تعهد سازمانی و عملکرد شغلی دارد. در نهایت، تاثیر معنی دار رضایت شغلی بر تعهد شغلی و عملکرد شغلی در بیمه‌های خصوصی شهر زنجان تایید شد.

بنابراین آنچه در اجرای رفتار اقتصادی حائز اهمیت است اینست که اصول اقتصادی پیش شرط مدیریت است و مدیران باید خود به این اصول احترام گذارند و در رفتار خود، آنها را تجلی دهند. از طرفی مدیران همیشه بایستی بالاترین استانداردهای اقتصادی را در سازمان خود مد نظر قرار دهند (گرینبرگ، ۲۰۰۷).

نتایج پژوهش حاضر نشان داد که مدیران، مشاوران و رهبران سازمان‌ها باید توجه داشته باشند که اعمال رفتارهای اقتصادی آنها می‌تواند تأثیرات منفی بر رضایت شغلی، تعهد شغلی و سازمانی کارکنان و رضایت از مدیر داشته باشد، هر چند سیاست‌های صرفه جویانه و اقتصادی مدیر، بتواند در کوتاه مدت سود اقتصادی نصیب سازمان کند. از این‌رو، با استفاده از نتایج تحقیقاتی در این زمینه، دانشگاه‌ها و سایر سازمان‌ها می‌توانند به اهمیت رضایت شغلی کارکنان، تعهد شغلی و سازمانی و رضایت از مدیر در کسب اهداف مربوطه از طریق اجرای رفتارهای اقتصادی مدیریت پی ببرند. پس باید مدیران در کنار استفاده از مدل رفتار اقتصادی برای حصول به نتیجه ابزارهای زیر را در مدیریت خود بکار گیرند:

آموزش مناسب کارکنان، پرورش مهارت‌های انسانی (لکا، ۲۰۱۰)، تشویق و ترغیب کارکنان به رعایت ارزشها و رفتارهای اقتصادی (دراکر، ۲۰۰۷)، پرداخت منصفانه و به موقع حقوق کارمندان، ایجاد امکان ارتقای شغلی، ایجاد فضای صمیمی و روانی مناسب در محیط کاری (راس و التمایر، ۱۹۸۷)، تفاهم بین کارکنان و مدیران (ادی ۲۰۰۷)، توجه به مسائل درآمدی و معیشتی کارکنان (باقر قدیری اصل، ۱۳۸۷)، ایجاد اعتقاد راسخ نسبت به ارزش‌ها و اهداف سازمانی (رابینز، ۱۹۹۸)، تعیین وضوح نقش کارکنان بطور دقیق (براتی، ۱۳۸۹)، ایجاد وابستگی حرفه‌ای نسبت به شغل و... از جمله راهکارهایی است که منجر به تحکیم رفتارهای اقتصادی در سازمان‌ها می‌شود و یکی از مهمترین ارکان هر محیط کاری به شمار می‌روند. پس می‌توان نتیجه گرفت به منظور حفظ بقاء و رقابت در سازمان‌ها، مدیران باید علاوه بر توجه به مسائل مالی و اقتصادی

۱۵۴ / بررسی تاثیر رفتار اقتصادی مدیر بر درک کارکنان از رضایت شغلی، تعهد سازمانی،

خود، به کارکنان به عنوان مهم ترین منبع و ثروت اصلی سازمان توجه کنند.

منابع

منابع فارسی:

- سعادت، اسفندیار، (۱۳۹۲) مدیریت منابع انسانی، تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه (سمت)، چاپ چهاردهم: بهار
- عادل آذر (۱۳۹۲) "آمار و کاربرد آن در مدیریت" جلد دوم، چاپ پنجم.
- براتی هاجر، عریضی سامانی، سیدحمیدرضا، نوری ابوالقاسم (۱۳۸۹)، رابطه بین جو سازمانی و وجدان کاری با عملکرد شغلی، نشریه روان شناسی کاربردی، بهار ۱۳۸۹، دوره ۴، شماره ۱ (پیاپی ۱۳)، صص ۶۵-۸۱.
- بیمه مرکزی جمهوری اسلامی ایران (۱۳۸۵) راهکارهای توسعه رقابت در بازار بیمه کشور، مجموعه مقالات یازدهمین سمینار بیمه و توسعه آذر ۱۳۸۳
- تفضلی، فریدون (۱۳۸۷)؛ تاریخ عقاید اقتصادی، تهران، نی، چاپ اول، ص ۱۲۹ و حاجیانپور، حمید؛ آدام اسمیت و ظهور مکتب لیبرالیسم کلاسیک، کیهان اندیشه، شماره ۸۰، ص ۶۳ - ۷۴.
- دادگر، یدالله؛ (۱۳۸۴) تاریخ تحولات اندیشه اقتصادی، قم، انتشارات دانشگاه مفید، چاپ اول، ص ۲۴۹.
- دادگر، یدالله؛ (۱۳۹۲) مجله مطالعات اقتصادی کاربردی در ایران تاریخ تحولات اندیشه اقتصادی، قم، انتشارات دانشگاه مفید، ۱۳۸۴، چاپ اول، ص ۲۴۹.
- قدیری اصل، باقر؛ (۱۳۸۳) سیر اندیشه اقتصادی، تهران، انتشارات دانشگاه تهران، چاپ نهم، ص ۷۵.
- ناظم، فتاح (۱۳۸۴) رابطه سبک رهبری و جو سازمانی با بهره‌وری خدمات مدیران دبیرستان - های شهر تهران به منظور الگوی مدیریت مناسب آموزشی، فصل نامه تعلیم و تربیت، شماره ۱۲، تابستان.

منابع انگلیسی:

- Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1997). "The Measurement and Antecedence of Affective, continuance and Normative Commitment to the organization". *Journal of occupational psychology*. 63, 1-18.
- Armstrong Michael (2009), "Performance Management: An Evidence-Based Guide to Delivering High Performance".
- Daft Richard L. (2012). "Organization Theory & Design", South-Western College Pub; 11th edition .
- Douglas Ivan (2013). "Managerial Economics: Analysis and Strategy"
- Drucker Peter (2007), "Management Challenges for the 21st Century". HarperCollins Pub.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2007). "Behavior in Organizations: Managing the Human Side of Work, Seventh Edition". New Jersey: Prentice Hall International, Inc.
- Hayati Keumala, Caniago Indra, (2012). "Islamic Work Ethic: The Role of Intrinsic Motivation, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Job Performance", *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 65 -1102 – 1106.
- Leka, S. L. & Houdmont, J. (2010). "Occupational health psychology", 1st, Garsington: Blackwell publishing Ltd.
- Megginson William L. and Jeffry M. Netter, (2001). "From State to Market: A Survey of Empirical Studies on Privatization ".*Journal of Economic Literature* .Vol. 39, No. 2 pp. 321-389.
- Roobins, A. (1998). "Organizational Behavior".8th,ed. Prentice-Hall. Inc.
- Russell, D., Altmaier, E. M., & VanVelzen, D. R. (1987). "Job related stress, social support, and burnout among teachers". *Journal of Applied Psychology*, 72, 269-274.Sappington Andrew (2011), "Mental Health".
- Selma Kalkavan & Katrinli, Alev (2014). "The Effects of Managerial Coaching Behaviors on the Employees' Perception of Job Satisfaction, Organisational Commitment, and Job Performance: Case Study on Insurance Industry in Turkey". Peer-review under responsibility of

۱۵۶ / بررسی تاثیر رفتار اقتصادی مدیر بر درک کارکنان از رضایت شغلی، تعهد سازمانی،

the International Strategic Management Conference. 2014.09.129-
10th International Strategic Management Conference.

- Stephen P. Robbins, Timothy A. Judge (2013). “*Essentials of Organizational Behavior*”, Prentice Hall Pub, 13th edition.