



بررسی مؤلفه‌های رفتاری مؤثر بر افزایش بهره‌وری کسب‌وکارهای خانگی در شهرستان عسلویه

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۲/۰۷/۰۳ تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۲/۰۷/۱۴ سیدشیر ابراهیمی

چکیده

این تحقیق در راستای بررسی مؤلفه‌های رفتاری مؤثر بر افزایش بهره‌وری کسب‌وکارهای خانگی در شهرستان عسلویه انجام شده است. روش تحقیق به‌کار گرفته شده در این پژوهش از نظر هدف کاربردی، از نظر نوع داده‌ها کمی و از نظر نحوه گردآوری داده‌ها، توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری این تحقیق عبارت از کلیه صاحبان کسب‌وکارهای خانگی در شهرستان عسلویه می‌باشند که تعداد آنها حدوداً ۴۰۰۰ نفر می‌باشد. روش نمونه‌گیری در این پژوهش روش نمونه‌گیری ساده می‌باشد. از جامعه آماری مذکور با توجه به ضوابط نمونه‌گیری (بر اساس شیوه نمونه‌گیری مندرج در جدول مورگان) تعداد ۳۳۳ نفر به‌عنوان نمونه تحقیق انتخاب شده و سپس با استفاده از پرسشنامه محقق ساخته در سه بعد و ۳۳ گویه تنظیم بر اساس مقیاس پنج گزینه‌ای لیکرت و گویه‌های مستخرجه در نمونه آماری تحقیق مورد پرسش قرار گرفته است. در بخش آمار توصیفی نیز، توصیف داده‌ها در دو بخش متغیرهای زمینه‌ای و متغیرهای اصلی ارائه گردیده و در بخش آمار استنباطی، جهت بررسی فرضیه‌ها از آزمون ناپارامتری همبستگی اسپیرمن استفاده شده است. با توجه به داده‌های تحقیق می‌توان گفت، خلاقیت و نوآوری مدیران، فناوری اطلاعات و ارتباطات و مدیریت منابع انسانی بر افزایش بهره‌وری کسب‌وکارهای خانگی در شهرستان عسلویه اثر مثبت و معنی‌داری دارد.

کلمات کلیدی

مؤلفه‌های رفتاری، بهره‌وری، کسب‌وکارهای خانگی در شهرستان عسلویه

در دنیای متلاطم امروزی، تغییرات سریع محیط بیرونی و محدود بودن منابع سازمان‌ها را وادار به تکاپوی مداوم و رقابت با یکدیگر نموده است. بقاء و تداوم فعالیت‌ها در سازمان‌ها و مؤسسات به چگونگی عملکرد کارکنان بستگی دارد که بهره‌وری، شامل کارایی و اثربخشی عملکرد است. عامل‌های زیادی در رشد و پیشرفت کشورها دخالت دارند و چنین برمی‌آید که بهره‌وری یکی از عمده‌ترین آن‌هاست. منابع انسانی بیش از سایر عوامل در حفظ و گسترش سطح عملکرد و تکمیل مأموریت سازمان نقش دارد و بهبود کیفیت و بهره‌وری به عوامل انسانی درگیر در فرایند رشد و تحول سازمان بستگی دارد (ابراهیمی، ۱۳۹۳).

کارآفرینی از دیرباز به‌عنوان یکی از سازوکارهای مهم برای ایجاد و توزیع ثروت در جوامع مختلف به‌کار گرفته می‌شده است. امروزه از کارآفرینی به‌عنوان عامل و محرک اصلی توسعه یاد می‌شود و صاحب‌نظران توسعه معتقدند یکی از استراتژی‌های مؤثر در توسعه کشورها، فرآیند کارآفرینی می‌باشد (باقری، ۱۳۹۲). کارآفرینان تنها به ایجاد فرصت‌های شغلی جدید نمی‌پردازند. بلکه با ساختار، تفکر، تحرک و فرهنگ لازم دست به تخریب خلاق می‌زنند تا دل ویرانه‌های کهنه بنای رفیع‌آبادانی و پیشرفت را برافرازند. شرایط اقتصادی، صنعتی، اجتماعی و فرهنگی امروز کشور به‌گونه‌ای است که حل مشکلات و تگناها، الگوها و راه‌حل‌های جدید و متفاوتی را طلب می‌کند. اکنون در عرصه‌ی جهانی، افراد خلاق، نوآور و مبتکر به‌عنوان کارآفرینان منشأ تحولات بزرگی در زمینه‌های صنعتی، تولیدی و خدماتی شده‌اند و از آن‌ها به‌عنوان قهرمانان ملی یاد می‌شود. چرخ‌های توسعه‌ی اقتصادی همواره با توسعه‌ی کارآفرینی به حرکت در می‌آید (صالحی و همکاران، ۱۳۹۳).

امروزه طیف وسیعی از کسب‌وکارهای متنوع شامل کسب‌وکارهای بزرگ، متوسط، کوچک و بسیار کوچک وجود دارد (پریوس و پرسچک، ۲۰۱۰). کسب‌وکارهای بسیار کوچک بیش از نیمی از کسب‌وکارهای کوچک را تشکیل می‌دهند و در موفقیت کارآفرینان، کمک به زنان، اقلیت‌ها و افراد محروم نقش بسیار مهمی را بازی می‌کنند (ماتاری و موناها، ۲۰۱۰).

در حال حاضر کسب‌وکارهای بسیار کوچک با توجه به خاصیتی چون نیازنداشتن به منابع مالی زیاد، انعطاف‌پذیری و سازگاری با شرایط مختلف در حال حاضر جزء مهمی از انواع کسب‌وکارهاست. از دیگر ویژگی‌های کسب‌وکارهای کوچک و بسیار کوچک می‌توان به نبود جدایی بین مدیریت و مالکیت در یک کسب‌وکار اشاره کرد (پاری، ۲۰۱۲).

از طرفی در هر سازمانی نیروی انسانی از مهم‌ترین منابع آن بشمار می‌آید و سهم زیادی را در موفقیت و اثربخشی سازمان ایفا می‌کند. لذا برای اینکه از این عامل به‌طور بهینه و مطلوب در بلندمدت استفاده شود، بایستی در ابتدا نیازهای او مورد توجه قرار گیرد و عواملی که در نیروی انسانی ایجاد انگیزه و رضایتمندی می‌کنند، شناخته شود. طبیعتاً نمی‌توان از تمام مهارت و توان کارمندی ناراضی استفاده کرد. به‌طوری‌که تحقیقات نشان داده افراد به‌طور معمول از ۲۰ الی ۳۰ درصد توان خود برای اینکه از سازمان اخراج نشوند، استفاده می‌کنند، در حالی اگر مدیریت بتواند در کارکنان ایجاد انگیزه کند، می‌تواند از ۸۰ درصد توان افراد استفاده کند. فقدان کارایی در اکثر سازمان‌های ایرانی، بخصوص در بخش دولتی حاکم است. به‌طوری‌که به استناد بعضی از گزارش‌ها ساعت کار مفید در ایران ۲۵ درصد یعنی ۲ به ۸ ساعت است. در حالی که در کشور ژاپن این رقم ۸۷ درصد یعنی ۷ به ۸ ساعت است (عبادی و عبدالآبادی، ۱۳۹۲: ۹۵). مدیریت منابع انسانی در هر سازمانی وظیفه حیاتی برای شکل دادن به سیاست‌های مورد نظر دارد و باید کارکنان را به سمت اهداف سازمانی هدایت کند. (شعبان^۱، ۲۰۱۹).

اهمیت نقش نیروی انسانی در سازمان‌ها غیرقابل انکار است، نیروی انسانی کارسازترین ابزار جهت دستیابی به اهداف از پیش تعیین شده است و عدم توجه به فراهم کردن محیط و ابزار مناسب بهسازی جهت ماندگاری آن‌ها می‌تواند مشکلات زیادی را برای سازمان‌ها به وجود آورد. در دنیایی که تأثیرات و چالش‌های آن با حرکت به سمت جهانی‌سازی و اقتصاد روبرو شده است، توجه به مساله تأثیر پایداری منابع انسانی بر عملکرد سازمان افزایش یافته است. تحقیقات زیادی وجود دارد که ثابت می‌کند بین ماندگاری منابع انسانی و عملکرد یک سازمان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد (باربا آراجون^۲ و همکاران، ۲۰۲۰). منابع انسانی گنجینه‌ای از نیروهای بالقوه سازمان هستند که می‌توانند به‌صورت راهبردی توسعه یافته و به‌منظور دستیابی به تعالی حرکت نمایند. بقا و موفقیت سازمان به‌طور فزاینده‌ای به ماندگاری و آزاد کردن پتانسیل کامل نیروی انسانی بستگی دارد؛ بنابراین، یکی از چالش‌های پیش روی سازمان‌ها، اتخاذ تدابیر و سازوکارهایی جهت افزایش رضایت و تعهد و در نهایت پایداری کارکنان است (آهاکوا^۳ و همکاران، ۲۰۲۱).

امروزه افزایش عملکرد و کارایی منابع انسانی در سازمان جایگاه ارزشمندی در نزد مدیران دارد و همه در جستجوی کارایی بیشتر و اثربخشی فزون‌ترند و تلاش آنان نیز در همین راستا شکل می‌گیرد تا ثبات سازمان را در دنیای پرقابلیت تضمین کند. افزایش عملکرد به شکل فزاینده‌ای مبتنی بر دانش، مهارت‌ها و توانایی‌های عقل انسان آموزش دیده است. بهبود عملکرد منابع انسانی در سازمان، زمینه‌ای

بررسی مولفه‌های رفتاری موثر بر افزایش بهره‌وری کسب و کارهای خانگی.../ابراهیمی

حرفه‌ای در فعالیت‌های اجتماعی و پژوهش در عمل است. بهبود عملکرد منابع انسانی در سازمان، طیف وسیعی از فعالیت‌هایی با تحولات بی‌پایان را دربر می‌گیرد. بهبود عملکرد منابع انسانی در سازمان، کاربرد نظام‌مند دانش رفتاری در تحول سازمان از پیش طراحی شده، بهبود و تقویت مجدد راهبردها، ساختارها و فرآیندی است که به اثربخشی سازمان می‌انجامد (زارعی و همکاران، ۱۳۹۴)

یکی از مهم‌ترین موضوعاتی که سازمان‌ها با آن مواجه هستند، چگونگی افزایش انگیزش منابع انسانی در سازمان است تا به وسیله آن منابع انسانی در سازمان نقش‌ها و وظایف خود را به خوبی انجام دهند و این اطمینان حاصل شود که سازمان اثربخشی خود را حفظ خواهد کرد. از جمله مهارت‌ها و راهکارهایی که می‌تواند به کارکنان کمک کند، همدلی کارکنان است. همدلی در واقع ظرفیت درونی افراد است که باعث انسجام گروهی و تنظیم روابط می‌شود که وجود این مهارت در زندگی اجتماعی افراد نقش مهمی دارد. در حقیقت مهارت همدلی عامل برانگیزاننده رفتارهای اجتماعی و رفتاری در جهت انجام گروهی به حساب می‌آید. از طرفی همدلی در عملکردهای بین شخصی نیز عامل موفقیت به حساب می‌آید. امروزه رهبران با روش‌های مناسب می‌توانند در باورها و ارزش‌های کارکنان خود نفوذ کنند (مقیمی و همکاران، ۱۳۹۴)

همچنین انسان در بسیاری از شئون زندگی اجتماعی خود با سایر افراد جامعه در یک رابطه فعل و انفعال مداوم قرار دارد. او باید برای ادامه حیات و تأمین نیازهای خود به زندگی گروهی تن در دهد و با دیگران برای رسیدن به هدف‌های مشترک تشریک مساعی کند. در چنین شرایط و در رابطه با سایر افراد جامعه است که هر کس ناگزیر باید به نوعی سازگاری رضایت‌بخش دست یابد و به همین دلیل است که مشکلات و موانع سازگاری آدمی از حیات اجتماعی او مایه می‌گیرد. در این بازی سازگاری و رفع نیاز و تحقق خواست‌ها، انسان خود را در شرایطی می‌بیند که محشون از مقررات، محدودیت‌ها، امر و نهی‌ها، معیار و آداب و رسوم اجتماعی است و باید خود را با این شرایط تطبیق دهد (مرادی زاده، بازگیر و عبدالهی مقدم، ۱۳۹۴).

از سویی تحقیقات نشان داده که ناتوانی و ناکارآمدی افراد اثرات مخربی بر روند توسعه و بالندگی دارد، به طوری که انگیزش، تعهد، اهتمام نیروی انسانی و توانمندی، بالندگی سازمانی را تحت الشعاع قرار می‌دهد. ناتوانی و ناکارآمدی، موجب تضعیف روحیه افراد و تنزل روحیه تلاش و فعالیت در آنان می‌شود. بنابراین رعایت توانمندسازی افراد یک سازمان، رمز بقا و پایداری جریان توسعه و بالندگی سازمان و اعضای آن است. در محیط رقابتی کسب و کار امروز، توانمندی (مهارت‌ها، نگرش‌ها و رفتار) کارکنان حائز اهمیت است چراکه در نهایت کارکنان هستند که برای ارائه خدمات با کیفیتی که مورد

فصلنامه مطالعات رفتاری در مدیریت، شماره ۳۵، دوره ۱۴، پائیز ۱۴۰۲

انتظار مشتری باشد، نقش ایفا می‌کنند. موفقیت در هر سازمانی بستگی به تخصیص و به‌کارگیری مناسب ابزار، تجهیزات، پول، مواد خام و منابع انسانی آن سازمان در برنامه‌های آن دارد و این امر در صورتی امکان‌پذیر خواهد بود که این سازمان‌ها بتوانند مهارت‌ها، توانایی‌ها و خصوصیات فردی و جمعی کارکنان خود را در راستای اهداف سازمان به‌کارگیرند. از این رو گفته می‌شود سازمان، ترتیب منظم افراد برای دستیابی به اهداف مشخص است. (خرازی و همکاران، ۱۳۹۲).

در همین راستا پژوهش حاضر در پی آن است تا تأثیر مؤلفه‌های رفتاری (همدلی شهروندان، سازگاری شهروندان و توانمندی فرهنگی شهروندان) را برافزایش بهره‌وری کسب‌وکارهای خانگی در شهرستان عسلویه بررسی نماید.

پیشینه تحقیق

از جمله پژوهش‌های انجام‌شده در این حوزه می‌توان به پژوهشی که سیدمحرمی و غفاری، با عنوان تحلیل مفهوم شناسی همدلی در قرآن کریم انجام داده‌اند، اشاره کرد. نتایج پژوهش نشان داد که همدلی، با مفاهیم مواسات، جود و سخا، انفاق، احسان و ایثار در متون اسلامی ارتباط معنایی دارد. (سیدمحرمی و غفاری، ۱۴۰۱). سرفرازی، هاشمی و ابراهیمی، پژوهشی با عنوان رهبری هوشمند مؤلفه‌های اثرگذار بر بهبود همدلی سازمانی و عزت‌نفس کارکنان انجام داده‌اند. یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد که عزت‌نفس سازمانی به اشکال مختلف پویایی نیروی کار درون سازمانی و همچنین سرنوشت نهایی یک سازمان را تحت تأثیر قرار می‌دهد. (سرفرازی، هاشمی و ابراهیمی، ۱۴۰۰). قوامی، پژوهشی با عنوان پراکندگی، نقش همدلی و اعتقادات مذهبی یا معنوی بر استرس شغلی و رضایت شغلی در بین کارکنان نظام سلامت (مطالعه موردی: کارکنان بیمارستان‌های شهر رشت) انجام داده است. نتایج همبستگی پیرسون نیز حاکی از همبستگی مثبت و معنی‌دار بین نقش همدلی و اعتقادات مذهبی با رضایت شغلی است. (قوامی، ۱۳۹۹). بعلاوه، پژوهشی با عنوان «رابطه بهره‌وری منابع انسانی با خلاقیت و نوآوری سازمانی کارکنان (مطالعه موردی: دانشگاه آزاد اسلامی واحد فیروزآباد)» توسط لاله بامشاد انجام گرفت، یافته‌های این تحقیق نشان می‌دهد که بین ابعاد بهره‌وری نیروی انسانی با خلاقیت رابطه معناداری وجود دارد. (بامشاد، ۱۳۹۷). همچنین مرتضی ابراهیمی، زینب فهیمی کهق و الناز حسنی نیا پژوهشی با عنوان « بررسی و اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی مطالعه موردی: کارکنان شهرداری ارومیه » انجام داده‌اند. نتایج مطالعه نشان می‌دهد سه شاخص عوامل سازمانی یا مدیریتی، شرایط روانی و فیزیکی محیطی و عوامل حمایت سازمانی و نظام جبران خدمات به ترتیب با ضریب اولویت ۰/۷۷۹۳، ۰/۷۷۴۲ و ۰/۷۲۴۳ در رتبه‌های اول تا سوم و شاخص‌های عوامل مربوط به

بررسی مولفه‌های رفتاری موثر بر افزایش بهره‌وری کسب و کارهای خانگی.../ابراهیمی

تقویت حس تعهد و وفاداری، عوامل فردی و عوامل مربوط به برنامه‌ریزی و هدایت عملکرد کارکنان به ترتیب با ضریب اولویت ۰/۳۲۱۵، ۰/۳۸۵۸ و ۰/۴۵۵۴ در رتبه‌های آخر قرار گرفته‌اند. (ابراهیمی، فهیمی کهق و حسنی نیا، ۱۳۹۶) مینا افشاری، میثم خراشادی زاده و فریبا کاهنی نیز پژوهشی با عنوان « بررسی تأثیر خلاقیت و نوآوری بر بهره‌وری نیروی انسانی » انجام داده‌اند. نتایج تحقیق نشان داد که در جهان پر رقابت امروز اگر بخواهیم بهره‌وری سازمان محل کار خود را افزایش دهیم باید با نیروی انسانی کمتر، سرمایه کمتر، زمان کمتر، فضای کمتر و به‌طور کلی با منابع کمتر، تولید بیشتری داشته باشیم. (افشاری، خراشادی زاده و کاهنی، ۱۳۹۵) نتایج تحقیقات خطاک، وسیم شاه و حامد شاه‌نشان داد که رابطه معنی‌داری بین تسهیم دانش و کار تیمی و عملکرد تیمی کارکنان در سازمان‌های مدنظر رابطه متقابلی وجود دارد. (خطاک، وسیم شاه و حامد شاه، ۲۰۲۰).

چارچوب نظری تحقیق

بهره‌وری کسب‌وکارهای خانگی

امروزه این شرکت‌ها و کسب‌وکارهای بزرگ نیستند که پایه‌های اقتصادهای کشورهای توسعه‌یافته را فراهم می‌کنند، بلکه اقتصاد کشورهایی مانند ایالات متحده آمریکا و بریتانیا در دست کسب‌وکارهای بسیار کوچک و کارآفرینان است و سهم زیادی از تولید ناخالص داخلی و اشتغال را به خود اختصاص داده‌اند (آگواپونگ، ۲۰۱۰). کسب‌وکارهای بسیار کوچک، به‌طور معمول در جوامع محلی ایجاد می‌شوند؛ بنابراین توسعه آن‌ها به نفع جامعه است. علاوه بر این، تحقیقات نشان می‌دهد نفوذ کسب‌وکارهای بسیار کوچک در فعالیتهای خیرخواهانه نیز گسترش یافته است. کسب‌وکارهای بسیار کوچک و کوچک در کشورهای توسعه‌یافته بسیار همه‌گیر شده است و بیشترین ضریب نفوذ را نسبت به دیگر کسب‌وکارها در فضای کسب‌وکار داشته است و نقش اجتماعی و اقتصادی مهمی را در جهان بازی می‌کنند (کامپین و همکاران، ۲۰۱۳). کسب‌وکارهای خانگی یکی از شکل‌های فعالیت‌های اقتصادی است که به واسطه کارکرد و مزایای خاص در همه جهان به سرعت رشد و توسعه یافته است. در واقع توسعه مشاغل خانگی سبب توازن میان مسؤلیت خانوادگی، اشتغال، حذف هزینه‌های مربوط به خرید، رهن و اجاره کارگاه‌ها و ایاب و ذهاب، استفاده از نیروی کار سایر اعضای خانواده و ایجاد زمینه‌های کار خانوادگی و کمک به اقتصاد خانواده می‌گردند؛ که کارآفرینان کسب‌وکار خانگی به این امر تمایل زیادتری نشان می‌دهند. (موسوی و ...، ۱۳۹۲).

امروزه، در اقتصاد کلیه کشورها - چه توسعه‌یافته و چه در حال توسعه - بهره‌وری به اولویتی ملی تبدیل شده است. ادامه حیات و بقای کشورهایی که تنها منبع آن، نیروی انسانی است تا حد بسیاری به

توانایی مستمر در تولید حداکثر ستاده ممکن در ازای هر واحد نهاده بستگی دارد. بهره‌وری موجبات رشد اقتصادی و کنترل تورم را فراهم و امکان دستیابی به سطح بالای استاندارد زندگی را میسر می‌سازد، مزایای بهبود بهره‌وری برای سازمان عبارت است از: صرفه‌جویی در استفاده از منابع کمیاب و افزایش قدرت رقابت؛ و در مورد افراد؛ مزایای بهره‌وری هم به‌صورت دستمزدهای بالا و کیفیت بهتر زندگی شغلی ظاهر می‌شود.

هدف اصلی و نهایی هر سازمان دستیابی به بهره‌وری بهینه است (عبادی و عبدالآبادی، ۱۳۹۲: ۹۵). بهره‌وری یکی از پویاترین نیروهایی است که به رشد اقتصادی دامن می‌زند. بهره‌وری از یک‌سو عامل ارتقای سطح زندگی و کاهش نرخ تورم است و از طرف دیگر، موجب تغییر در قیمت‌های نسبی، افزایش در تولید واقعی و کارا تر ساختن تخصیص منابع می‌شود. در یک کلام، رشد اقتصادی کشورها در گرو آهنگ رشد بهره‌وری آنان است (جمالی و همکاران، ۱۳۸۸: ۳۹)

بهره‌وری معیاری است از ستاده کالاها و خدمات نسبت به ورودی نیروی کار، مواد و تجهیزات. هر چه صنعتی بهره‌ورتر باشد وضعیت رقابتی آن بهتر است چون هزینه واحد آن کمتر است، وقتی بهره‌وری افزایش می‌یابد، کسب‌وکارها می‌توانند دستمزدهای بیشتری بپردازند بدون اینکه تورم ایجاد کنند. بهره‌وری طریقی است که استانداردهای زندگی را بهبود می‌دهند، به عبارتی ساده‌تر، بهبود بهره‌وری به معنی به دست آوردن خروجی بیشتر از ورودی است که به معنی افزایش تولید از طریق افزایش منابعی از قبیل زمان، پول، مواد یا افراد نیست بلکه به معنی بهتر کار کردن با آنچه که داریم است، بهبود بهره‌وری به معنی سخت‌تر کار کردن نیست بلکه به معنی کار کردن زیرکانه‌تر است، دنیای امروز اقتضاء می‌کند که با افراد کمتر، پول کمتر، زمان کمتر، فضای کمتر و منابع کمتر، در کل مقدار بیشتری به دست بیاوریم، در زیر تفاوت سازمان‌هایی با بهره‌وری بیشتر و کمتر ترسیم‌شده است (سلطانی، ۱۳۹۲: ۲۱).

بهره‌وری ترکیبی است دقیق و استفاده‌ای است بهینه از نیروی انسانی و منابع مادی موجود، اگرچه عملکرد به طریقی بهره‌وری را تعیین می‌کند، اما این دو، یکی نیست. عملکرد نشان می‌دهد که تا چه حد به هدف نزدیک شده‌ایم؛ یعنی کمیت و کیفیت بازده به‌دست‌آمده را بیان می‌کند. بهره‌وری به عبارت ساده یعنی، نسبت ستاده به داده که به‌صورت کسر نشان داده می‌شود؛ اما بهره‌وری در سازمان فرایند سلسله اقدام‌ها و فعالیت‌های هماهنگ و برنامه‌ریزی‌شده به‌منظور بهبود وضعیت موجود برنامه‌ها و استفاده بهتر و اثربخش‌تر از استعدادها، امکانات و تجهیزات فضاها و اماکن است. این اقدام‌ها و فعالیت‌ها در قالب برنامه‌هایی مدرن طراحی و اجرا می‌شوند. کارایی و اثربخش دو مؤلفه مهم بهره‌وری

بررسی مولفه‌های رفتاری موثر بر افزایش بهره‌وری کسب و کارهای خانگی.../ابراهیمی

هستند. در کارایی چگونگی و نوع برنامه‌ها و فعالیت‌ها و صحیح انجام دادن آن‌ها مطرح است. در کارایی استفاده بهینه از همه منابع و عوامل در دستیابی به اهداف مطلوب، یعنی مطلوبیت در تخصیص منابع مورد توجه است. چلادوریا گزارش داد یک سازمان زمانی کارایی دارد که میزان خدماتی که به کارکنان و مشتریان خود ارائه می‌دهد بیش از مجموعه تعداد نیروی انسانی، میزان سرمایه، وسایل و تجهیزات و دیگر وسایل بکار گرفته شده باشد. در اثربخشی برنامه‌های سازمانی، فعالیت‌های مقید و مؤثر انتخاب می‌شود که دستیابی به اهداف مصوب ممکن می‌شود. هرچند آرزوی هر مدیر آن است که بهره‌وری واحد محل کار خود را به حداکثر برساند، اما لازمه تحقق بخشیدن به این مهم آن است که نخست به همه عوامل مؤثر در بهره‌وری آشنا باشد و آن‌ها را در عمل بکار گیرد. بهره‌وری در سازمان حاصل تعامل بسیار زیادی است. اولافسون گزارش داد رضایت مشتریان و شرکت‌کنندگان در برنامه‌های ارائه شده سازمان، میزان درآمد بنگاه‌ها دو عامل اساسی در تعیین میزان بهره‌وری در سازمان‌ها محسوب می‌شود برای حصول به چنین نتیجه‌ای ارائه خدمات کیفی، تبلیغات تجاری و گرفتن حمایت‌کننده‌های مالی بیشتر باید در رأس برنامه باشند. (جمالی و همکاران، ۱۳۸۸: ۳۹)

مولفه‌های رفتاری مؤثر بر افزایش بهره‌وری کسب و کارهای خانگی در شهرستان عسلویه

همدلی شهروندان

نظریه همدلی تاریخچه‌ای بسیار طولانی و غنی دارد و به اواخر قرن نوزدهم برمی‌گردد. کلمه لاتین همدلی از واژه آلمانی اینفوهانگ^۴ به معنای ادراک زیبایی و کلمه یونانی ایمپسایا^۵ که به معنای فهم عواملی فراتر از خود است اقتباس شده است. در اواخر قرن نوزدهم واژه اینفوهانگ برای بیان همدردی و همدلی استفاده می‌شد. بعدها تیچنر^۶ واژه لاتین کنونی همدلی را از کلمه‌ی اینفوهانگ ترجمه کرد (خدابخش، ۱۳۹۰: ۴۷).

هوسرل پدیدارشناس آلمانی، همدلی را پدیده میان فردی می‌نامد و معتقد است که در پدیده میان فردی غالباً وسیله‌ای است برای پیوند زدن انسان‌ها به هم از طریق حساس کردن آن‌ها به دنیای یکدیگر است (Brunel, 2004, p93). همدلی عبارت است از توانایی تجربه و درک آنچه دیگران احساس می‌کنند بدون سردرگمی بین خویشتن و دیگران. دانستن آنچه دیگری احساس می‌کند در تعاملات میان فردی نقش بنیادین دارد. آگاهی از تمایز بین تجربیات خود و دیگران، جنبه کلیدی از همدلی را تشکیل می‌دهد. در میان اشکال مختلف ارتباطات هیجانی با دیگران همدلی بیشترین توجه را از سوی فلاسفه و روان‌شناسان و به‌تازگی از سوی عصب‌شناسان شناختی دریافت کرده است.

فصلنامه مطالعات رفتاری در مدیریت، شماره ۳۵، دوره ۱۴، پائیز ۱۴۰۲

همدلی در سطح پدیدار شناختی عبارت است از یک حس شباهت بین احساساتی که فرد تجربه می‌کند و احساساتی که توسط دیگران ابراز می‌شود (Parker, D, 2013).

یکی از فرایندهای اساسی در تحول بهنجار انسان، رشد ظرفیت برای ارتباط با دیگران می‌باشد. همدلی^۷ به‌عنوان یک توانایی بی‌نظیر در ارتباط با دیگران از هنگام تولد حضور داشته و به‌طور افزایشی از نوزادی و کودکی تا نوجوانی متحول می‌گردد و به بالاترین مرحله خود در اواخر دوران نوجوانی می‌رسد. ساختار همدلی در حوزه‌های متفاوت تحقیقات نظیر روان‌شناسی، کردارشناسی، علم عصب‌شناختی و روان‌پزشکی بیشتر مورد توجه قرار گرفته است (آلبیرو و همکاران^۸، ۲۰۱۵: ۳۹۴).

همدلی عبارت است از توانایی قراردادن خود به‌جای دیگران و از این طریق درک بهتر احساسات و تجربیات آن‌ها. همدلی ظرفیت بنیادین افراد است که به تنظیم روابط، حمایت از فعالیت‌های مشترک و انسجام گروهی کمک می‌کند (فیض‌آبادی و همکاران، ۱۳۸۶: ۶۸).

همدلی، گام نهادن با فرد دیگر به مکان‌های عمیق‌تر وجود اوست، در حال که هنوز جدایی نیز تاندازه‌ای، حفظ می‌شود. همدلی، به معنای تجربه کردن احساسات طرف مقابل بدون از دست دادن هویت خود و پاسخ دقیق به نیازهای او، بدون آلوده شدن در آن‌ها است (شیرافکن، ۱۳۸۹: ۱۰۱).

همدلی نوع خاصی از توجه داشتن به دیدگاه دیگران است. فرد از طریق ادراک واکنش‌های عاطفی دیگران، واکنش‌های عاطفی از خود نشان می‌دهد که به آن همدلی گویند. به‌منظور برقراری روابط همدلانه فرد باید بتواند خود را جای دیگران گذاشته، امور را از دیدگاه آنان ببیند و از خود بیرسد که اگر جای او بودم چه احساسی داشتم؟ شرط لازم برای چنین کاری این است که فرد خود را بشناسد، آنگاه می‌تواند دیگران را نیز با همان وضعیتی که هستند با تمام ضعف‌ها و توانمندی‌هایشان بپذیرد و به آن‌ها احترام بگذارد (فرهنگی، ۱۳۹۰: ۱۷).

همدلی باعث پویایی و اثربخشی سازمان و موفقیت روزافزون سازمان گردند؛ چراکه در طراحی سازمان‌ها همواره کم و کاستی‌ها و ضعف‌هایی وجود دارد که رهبری عاملی قوی و اطمینان‌بخش در ایجاد هماهنگی بین اعضا و فعالیت‌ها و همچنین هدایت در ایجاد همدلی آن‌ها است. در حقیقت رهبر با در هم آمیختن اهداف سازمان و اهداف کارکنان باعث می‌شود کارکنان با انگیزه و اشتیاق بیشتری برای دستیابی به اهداف سازمان تلاش نمایند (شریعتی، ۱۳۹۴). افرادی که همدلی بیشتر و قوی‌تری نسبت به امور دیگران دارند، حساس‌تر هستند و به‌صورت عاطفی به آن‌ها پاسخ می‌دهند و به‌طور کلی، بهترین و بیشترین کمک را فراهم می‌آورند. مشخصه عاطفی و روانی همدلی، آگاهی از افکار، احساسات

بررسی مولفه‌های رفتاری موثر بر افزایش بهره‌وری کسب و کارهای خانگی.../ابراهیمی

و حالات ذهنی دیگران، زمینه‌ساز همانندسازی افراد با یکدیگر در عرصه‌های مختلف اجتماعی است (شریعت و کیخاونی، ۱۳۸۹: ۲۵۰).

سازگاری اجتماعی شهروندان

سازگاری عبارت است از رفتار مفید و مؤثر آدمی در تطبیق با محیط فیزیکی و روانی، به‌گونه‌ای که تنها با تغییرات محیطی هم‌رنگی نکرده و به پیروی ناهشیار از آن کفایت نمی‌کند، بلکه خود نیز می‌تواند در محیط تأثیر گذاشته و آن را به‌گونه‌ای مناسب تغییر دهد. (مرادی زاده، بازگیر و عبدالهی مقدم، ۱۳۹۴)

سازگاری و هماهنگ شدن با خود و با محیط پیرامون خود برای هر موجود زنده یک ضرورت حیاتی است. تلاش روزمره همه آدمیان نیز عموماً بر محور همین سازگاری دور می‌زند. هر انسانی، هوشیارانه یا ناهشیارانه می‌کوشد نیازهای متنوع و متغیر و گاه متعارض خود را در محیطی که در آن زندگی می‌کند، برآورده سازد. این نیازهای فطری^۱ و اکتسابی به‌مثابه نیرویی پرفشار آدمی را برمی‌انگیزانند و در جهت تأمین نیازها و بازیابی تعادل و آرامش برهم‌خورده به حرکت درمی‌آورند (والی‌پور، ۱۳۶۰).

انسان موجودی اجتماعی است و در جامعه زندگی می‌کند و گرفتار خواست‌ها و سلیقه‌ها و تفکرات گوناگون قرار می‌گیرد که گاه ممکن است با دیگران همخوانی نداشته باشد و به‌عبارتی دیگر جامعه را می‌توان شبکه سازمان‌یافته‌ای از گروه‌های درحال توسعه همکاری و تعاون دانست که به شیوه‌ای منظم و منطبق بر مجموعه قوانین و ارزش‌ها در حال انجام کار ویژه‌های خود هستند و متمایل به تعامل و توازن که در آن همه عناصر گرایش‌های معقولانه به سازگاری و وفاق دارند.

نه‌تنها موانع، مشکلات، ناکامی‌ها و شکست‌های آدمی ناشی از اوضاع و احوال محیط اجتماعی او است، بلکه نیازها و آرمان‌ها و هدف‌های او نیز رنگ اجتماعی به خود گرفته و ساخته و پرداخته فرهنگ و محیطی می‌شود که در آن زندگی می‌کند. مقررات، توقعات، اعتقادات، ارزش‌ها، رقابت‌ها، همکاری‌ها، کارشکنی‌ها، موانع و عوامل واقعیت‌هایی از این نوع که او را در راه تأمین خواسته‌هایش هیچ‌گاه تنها نخواهد گذاشت (اسلامی‌نسب، ۱۳۷۳: ۳۳).

سازگاری اجتماعی بر این ضرورت متکی است که نیازها و خواسته‌های فرد با منافع و خواسته‌های گروهی که در آن زندگی می‌کند، هماهنگ و متعادل شود و حتی‌الامکان از برخورد مستقیم و شدید با منافع و ضوابط گروهی جلوگیری به عمل آید. ضرورت حفظ مبانی زندگی اجتماعی طبعاً

محدودیت‌هایی را در راه ارضای نیازهای فردی انسان موجب می‌شود که چاره‌ای جز سازگاری با آن نیست یعنی انسان قبول می‌کند که این محدودیت‌ها اجتناب‌ناپذیر هستند و می‌کوشد تا خود را با آن تطبیق دهد (والی‌پور، ۱۳۶۰). این تصور که افراد بایستی با محیط خود انطباق و سازگاری بهتری داشته باشند که محیط با آن‌ها متناسب باشد دارای یک سنت طولانی در روان‌شناسی است (می‌یر و ترسی^{۱۰}، ۲۰۱۰: ۴۵۹).

توانمندی فرهنگی شهروندان

توانمندسازی فرآیندی است که موجب احساس قدرت درونی مبتنی بر دانش تخصصی همراه با انگیزه بالا نسبت به کار می‌شود. توانمندسازی، در واقع، شیوه‌ای است که با هدف افزایش بازدهی افراد از طریق بالا بردن تعهد آنان نسبت به سازمان و همچنین بهبود روابط با ارباب‌رجوع و تغییر مبنای اعمال قدرت به کار گرفته می‌شود. این شیوه‌ی ارزشمند بین کنترل کامل و نظارت دقیق مدیریت و آزادی کامل افراد توازن و تعادل برقرار می‌سازد (چن و همکاران^{۱۱}، ۲۰۱۹: ۲۵). سازمان‌ها امروزه در محیطی کاملاً رقابتی که همراه با تحولات شگفت‌انگیز است باید اداره شوند. در چنین شرایطی مدیران فرصت چندانی برای کنترل کارکنان در اختیار ندارند و باید بیشترین وقت و نیروی خود را صرف شناسایی محیط خارجی و داخلی سازمان کنند و سایر وظایف روزمره را بر عهده کارکنان بگذارند. کارکنان زمانی می‌توانند به‌خوبی از عهده وظایف محوله برآیند که از مهارت، دانش و توانایی لازم برخوردار بوده و اهداف سازمان را به‌خوبی بشناسند ابزاری که می‌تواند در این زمینه مدیران را کمک کند، فرایند توانمندسازی است (ماریانو و همکاران^{۱۲}، ۲۰۲۱: ۵۷).

برنامه‌های تواناسازی کارکنان این امکان را به سازمان می‌دهد که به شیوه‌ای خلاق و نوآوری عمل کرده و برنامه‌های کسب‌وکارش را به‌گونه‌ای عرضه کند که موقعیت خود را همواره در بهترین حالت حفظ کند. برجسته‌ترین مزیت این برنامه‌ها تفاهم و تعهد، هر چه بیشتر کارکنان و سازمان می‌شود. توانمندسازی کارکنان یکی از ابزارهای مؤثر برای افزایش بهره‌وری کارکنان و استفاده بهینه از ظرفیت‌ها و توانایی‌های فردی و گروهی آن‌ها در راستای اهداف سازمانی است. مدیریت برای اینکه بتواند سازمان متبوع خود را بهبود بخشد بایستی با دید کیفی به سازمان بنگرد و تلاش کند تا آنجا که ممکن است با ارائه راهبردهای اجرائی، کیفیت عملکرد کاری سازمان خود را در سطح مطلوب حفظ کند. زیرا برنامه مبتنی بر توانمندسازی می‌تواند به بهره‌وری منجر گردد (جزنی و رستمی، ۱۳۹۰: ۲۳).

توانمندسازی فرهنگی مفهومی چند بعدی است که برحسب ادراکات و باورهای کارکنان نسبت به نقش خویش در شغل و سازمان و به‌عنوان فرایند افزایش انگیزش درونی کارکنان در انجام وظایف

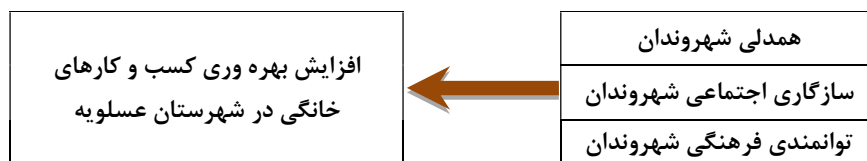
بررسی مولفه‌های رفتاری موثر بر افزایش بهره‌وری کسب و کارهای خانگی.../ابراهیمی

محوه تعریف می‌کنند. توانمندسازی فرهنگی به‌عنوان یک رویکرد نوین انگیزش درونی به معنی آزاد کردن نیروها و قدرت درونی افراد و همچنین فراهم کردن بسترها و به وجود آوردن فرصت‌ها برای شکوفایی استعدادها، توانایی‌ها و شایستگی‌های کارکنان می‌باشد و در واقع شامل ادارات افراد نسبت به نقش خویش در شغل و سازمان می‌شود. همچنین این توانمندسازی را ایجاد ظرفیت‌های فرهنگی لازم در انسان به‌منظور قادر ساختن او برای انجام وظایف و نقش‌های فرهنگی در همه ساحت‌ها و در بستر و زمینه‌های فرهنگی به‌صورت کارا و اثربخش و به‌عبارت‌دیگر توانایی افراد برای مدیریت سازنده زندگی خود در یک فرهنگ و درک ارزش‌ها، اخلاقیات و اصول عملیاتی فرهنگی که در آن زندگی می‌کنند، تعریف می‌توان کرد (جلالیان، ۱۳۹۵).

مدل تحقیق

متغیر مستقل: مؤلفه‌های رفتاری (همدلی شهروندان، سازگاری اجتماعی شهروندان و توانمندی فرهنگی شهروندان)

متغیر وابسته: افزایش بهره‌وری کسب و کارهای خانگی در شهرستان عسلویه



نمودار ۱- مدل تحلیلی تحقیق - محقق ساخته برگرفته از ادبیات تحقیق

فرضیه‌های تحقیق

فرضیه اصلی

مؤلفه‌های رفتاری (همدلی شهروندان، سازگاری اجتماعی شهروندان و توانمندی فرهنگی شهروندان) در افزایش بهره‌وری کسب و کارهای خانگی در شهرستان عسلویه مؤثر می‌باشند.

فرضیه‌های فرعی

همدلی شهروندان در افزایش بهره‌وری کسب و کارهای خانگی در شهرستان عسلویه مؤثر می‌باشند.
سازگاری اجتماعی شهروندان در افزایش بهره‌وری کسب و کارهای خانگی در شهرستان عسلویه مؤثر می‌باشند.
توانمندی فرهنگی شهروندان در افزایش بهره‌وری کسب و کارهای خانگی در شهرستان عسلویه مؤثر می‌باشند.

روش تحقیق

تحقیق حاضر از نوع کاربردی می‌باشد زیرا هدف از انجام این تحقیق توسعه دانش کاربردی در یک زمینه خاص، به قصد کاربرد نتایج یافته‌ها برای توسعه قابلیت اعتماد می‌باشد. همچنین در زمینه نحوه گردآوری داده‌ها نیز مطالعه حاضر مطالعه‌ای توصیفی از نوع پیمایشی است. جامعه آماری این تحقیق عبارت از کلیه شهرستان ساکن در عسلویه می‌باشند که تعداد آن‌ها حدوداً ۴۰۰۰ نفر می‌باشد. از جامعه آماری مذکور با توجه به ضوابط نمونه‌گیری (بر اساس شیوه نمونه‌گیری مندرج در جدول مورگان) تعداد ۳۳۳ نفر به عنوان نمونه تحقیق انتخاب شده‌اند. در این مطالعه به منظور تحلیل داده‌ها از دو رویکرد کلی آماری آمار توصیفی و آمار استنباطی استفاده گردید. آمار توصیفی به منظور توصیف ویژگی‌های جمعیت شناختی جامعه آماری در کنار سنجش شاخص‌های پراکندگی داده‌ها مورد استفاده قرار گرفت. همچنین، آمار استنباطی و به کارگیری آزمون رگرسیون خطی برای بررسی معناداری تأثیر مفروض متغیرها بر یکدیگر مورد استفاده قرار گرفت. مطالعه حاضر دربردارنده یک فرضیه اصلی و ۳ فرضیه فرعی می‌باشد.

یافته‌های تحقیق

آزمون فرضیه‌های تحقیق

فرضیه اصلی

" مؤلفه‌های رفتاری (همدلی شهروندان، سازگاری اجتماعی شهروندان و توانمندی فرهنگی شهروندان) در افزایش بهره‌وری کسب‌وکارهای خانگی در شهرستان عسلویه مؤثر می‌باشند."

جدول (۱): خلاصه نتایج توصیفی مدل رگرسیونی فرضیه اصلی

ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	آماره دوربین واتسون	آماره F	سطح معنی‌داری
۰/۷۳۳	۰/۵۳۷	۰/۵۲۸	۱/۹۹۵	۳۳/۴۴۶	۰/۰۰۰

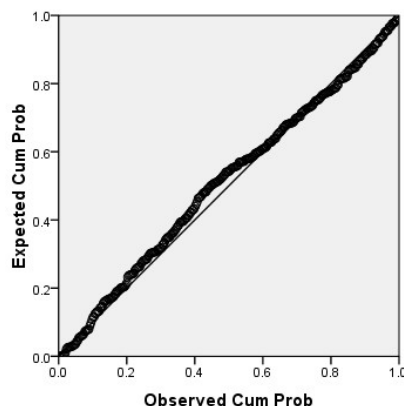
مقدار ضریب تعیین ۰/۳۴۵ می‌باشد که این مؤید آن است که ۵۳/۷٪ از تغییرات متغیر وابسته به کمک متغیر مستقل قابل تبیین است. به عبارتی ۵۳/۷٪ از تغییرات در افزایش بهره‌وری کسب‌وکارهای خانگی در شهرستان عسلویه توسط همدلی شهروندان، سازگاری اجتماعی شهروندان و توانمندی فرهنگی شهروندان تبیین می‌شود.

بررسی مولفه‌های رفتاری موثر بر افزایش بهره‌وری کسب و کارهای خانگی.../ابراهیمی

در این فرضیه مقدار آماره دوربین واتسون برابر $1/995$ به دست آمده است که بسیار مناسب است. با توجه به مقدار آماره آزمون F و معنی‌داری آن در سطح اطمینان بالای 95% معادله رگرسیون معتبر بوده و نتایج آن قابل تحلیل است.

• بررسی نرمال بودن خطاها در مدل رگرسیون

همان‌طور که در نمودار ۲ مشاهده می‌گردد تمرکز نقاط پیرامون این خط بسیار زیاد بود و تقریباً روی یک خط راست است و نقاط دورافتاده از خط راست مشاهده نمی‌گردد؛ بنابراین توزیع خطاها از توزیع نرمال پیروی می‌کند و مدل رگرسیون برازش مناسبی دارد.



نمودار ۲: بررسی نرمال بودن مانده‌های رگرسیونی فرضیه اصلی

با توجه به نمودار فوق می‌توان گفت مانده‌های رگرسیونی نرمال می‌باشد.

جدول (۲): تحلیل رگرسیونی و ضرایب رگرسیون فرضیه اصلی

متغیر	B	خطای استاندارد	BETA (ضریب استاندارد شده بتا)	آماره t	سطح معنی‌داری
عدد ثابت	۲/۴۱۲	۰/۲۱۹	-	۱۱/۰۳۶	۰/۰۰۰
همدلی شهروندان، سازگاری اجتماعی شهروندان و توانمندی فرهنگی شهروندان	۰/۷۴	۰/۰۵۹	۰/۷۳۳	۱۲/۵۴۳	۰/۰۰۰

با توجه به جدول مقابل مشاهده می‌شود سطح معنی‌داری متغیر همدلی شهروندان، سازگاری اجتماعی شهروندان و توانمندی فرهنگی شهروندان (۰/۰۰۰) کمتر از 0.05 است (sig<0.05)، بنابراین متغیر همدلی شهروندان، سازگاری اجتماعی شهروندان و توانمندی فرهنگی شهروندان وارد مدل

فصلنامه مطالعات رفتاری در مدیریت، شماره ۳۵، دوره ۱۴، پائیز ۱۴۰۲

رگرسیونی می‌شود. با توجه به مثبت بودن ضریب رگرسیونی (B) می‌توان گفت رابطه مثبت و مستقیمی بین متغیر همدلی شهروندان، سازگاری اجتماعی شهروندان و توانمندی فرهنگی شهروندان انسانی با افزایش بهره‌وری کسب‌وکارهای خانگی در شهرستان عسلویه وجود دارد. فرضیه فوق تأیید می‌گردد.

جدول (۳): خلاصه نتایج توصیفی مدل رگرسیونی فرضیه فرعی اول

ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	آماره دوربین واتسون	آماره F	سطح معنی‌داری
۰/۴۸	۰/۲۳	۰/۲۲۷	۱/۷۰۴	۲۸/۱۶۹	۰/۰۰۰

مقدار ضریب تعیین ۰/۲۳ می‌باشد که این مؤید آن است که ۲۳٪ از تغییرات متغیر وابسته به کمک متغیر مستقل قابل تبیین است. به عبارتی ۲۳٪ از تغییرات در همدلی شهروندان، سازگاری اجتماعی شهروندان و توانمندی فرهنگی شهروندان تبیین می‌شود. در این فرضیه مقدار آماره دوربین واتسون برابر ۱/۷۰۴ به دست آمده است که بسیار مناسب است. با توجه به مقدار آماره آزمون F و معنی‌داری آن در سطح اطمینان بالای ۹۵٪ معادله رگرسیون معتبر بوده و نتایج آن قابل تحلیل است.

• بررسی نرمال بودن خطاها در مدل رگرسیون

همان‌طور که در نمودار ۳ مشاهده می‌گردد تمرکز نقاط پیرامون این خط بسیار زیاد بود و تقریباً روی یک خط راست است و نقاط دورافتاده از خط راست مشاهده نمی‌گردد؛ بنابراین توزیع خطاها از توزیع نرمال پیروی می‌کند و مدل رگرسیون برازش مناسبی دارد.

فرضیه فرعی اول

" همدلی شهروندان در افزایش بهره‌وری کسب‌وکارهای خانگی در شهرستان عسلویه مؤثر می‌باشد."

جدول (۴): خلاصه نتایج توصیفی مدل رگرسیونی فرضیه فرعی اول

ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	آماره دوربین واتسون	آماره F	سطح معنی‌داری
۰/۴۸	۰/۲۳	۰/۲۲۷	۱/۷۰۴	۲۸/۱۶۹	۰/۰۰۰

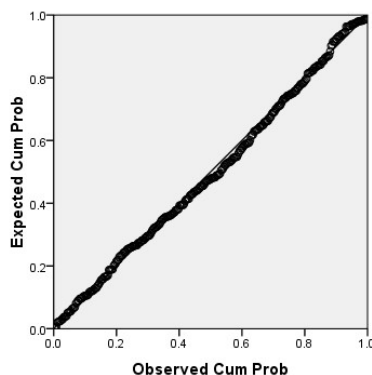
بررسی مولفه‌های رفتاری موثر بر افزایش بهره‌وری کسب و کارهای خانگی.../ابراهیمی

مقدار ضریب تعیین $0/23$ می‌باشد که این مؤید آن است که 23% از تغییرات متغیر وابسته به کمک متغیر مستقل قابل تبیین است. به عبارتی 23% از تغییرات در افزایش بهره‌وری کسب و کارهای خانگی در منطقه ۱۶ تهران توسط همدلی شهروندان تبیین می‌شود.

در این فرضیه مقدار آماره دوربین واتسون برابر $1/704$ به دست آمده است که بسیار مناسب است. با توجه به مقدار آماره آزمون F و معنی‌داری آن در سطح اطمینان بالای 95% معادله رگرسیون معتبر بوده و نتایج آن قابل تحلیل است.

• بررسی نرمال بودن خطاها در مدل رگرسیون

همان‌طور که در نمودار ۲ مشاهده می‌گردد تمرکز نقاط پیرامون این خط بسیار زیاد بود و تقریباً روی یک خط راست است و نقاط دورافتاده از خط راست مشاهده نمی‌گردد؛ بنابراین توزیع خطاها از توزیع نرمال پیروی می‌کند و مدل رگرسیون برازش مناسبی دارد.



نمودار ۳ بررسی نرمال بودن مانده‌های رگرسیونی فرضیه فرعی اول

با توجه به نمودار فوق می‌توان گفت مانده‌های رگرسیونی نرمال می‌باشد.

جدول (۵): تحلیل رگرسیونی و ضرایب رگرسیون فرضیه فرعی اول

متغیر	B	خطای استاندارد	BETA (ضریب استاندارد شده بتا)	آماره t	سطح معنی‌داری
عدد ثابت	1/151	0/427	-	2/695	0/007
همدلی شهروندان	0/611	0/115	0/48	5/307	0/000

با توجه به جدول مقابل مشاهده می‌شود سطح معنی‌داری متغیر همدلی شهروندان ($0/000$) کمتر از $0/05$ است ($\text{sig} < 0.05$)، بنابراین متغیر همدلی شهروندان وارد مدل رگرسیونی می‌شود. با توجه به

فصلنامه مطالعات رفتاری در مدیریت، شماره ۳۵، دوره ۱۴، پائیز ۱۴۰۲

مثبت بودن ضریب رگرسیونی (B) می‌توان گفت رابطه مثبت و مستقیمی بین متغیر همدلی شهروندان با افزایش بهره‌وری کسب‌وکارهای خانگی در شهرستان عسلویه وجود دارد. فرضیه فوق تائید می‌گردد.

فرضیه فرعی دوم

"سازگاری اجتماعی شهروندان در افزایش بهره‌وری کسب‌وکارهای خانگی در شهرستان عسلویه مؤثر می‌باشند."

جدول (۶): خلاصه نتایج توصیفی مدل رگرسیونی فرضیه فرعی دوم

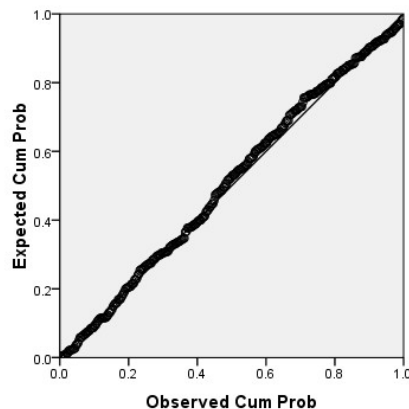
ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	آماره دوربین واتسون	آماره F	سطح معنی‌داری
۰/۵۱۵	۰/۲۶۵	۰/۲۶۳	۲/۱۵۲	۱۱۹/۴۱۶	۰/۰۰۰

مقدار ضریب تعیین ۰/۲۶۵ می‌باشد که این مؤید آن است که ۲۶/۵٪ از تغییرات متغیر وابسته به کمک متغیر مستقل قابل تبیین است. به عبارتی ۲۶/۵٪ از تغییرات در افزایش بهره‌وری کسب‌وکارهای خانگی در شهرستان عسلویه توسط سازگاری اجتماعی شهروندان تبیین می‌شود. در این فرضیه مقدار آماره دوربین واتسون برابر ۲/۱۵۲ به دست آمده است که بسیار مناسب است. با توجه به مقدار آماره آزمون F و معنی‌داری آن در سطح اطمینان بالای ۹۵٪ معادله رگرسیون معتبر بوده و نتایج آن قابل تحلیل است.

• بررسی نرمال بودن خطاها در مدل رگرسیون

همان‌طور که در نمودار ۴ مشاهده می‌گردد تمرکز نقاط پیرامون این خط بسیار زیاد بود و تقریباً روی یک خط راست است و نقاط دورافتاده از خط راست مشاهده نمی‌گردد؛ بنابراین توزیع خطاها از توزیع نرمال پیروی می‌کند و مدل رگرسیون برازش مناسبی دارد.

بررسی مولفه‌های رفتاری موثر بر افزایش بهره‌وری کسب و کارهای خانگی.../ابراهیمی



نمودار ۴ بررسی نرمال بودن مانده‌های رگرسیونی فرضیه فرعی دوم

با توجه به نمودار فوق می‌توان گفت مانده‌های رگرسیونی نرمال می‌باشد.

جدول (۷): تحلیل رگرسیونی و ضرایب رگرسیون فرضیه فرعی دوم

متغیر	B	خطای استاندارد	BETA (ضریب استاندارد شده (بتا)	آماره t	سطح معنی‌داری
عدد ثابت	۱/۶۵۶	۰/۱۵۷	-	۱۰/۵۳۸	۰/۰۰۰
سازگاری اجتماعی شهروندان	۰/۴۶۳	۰/۰۴۲	۰/۵۱۵	۱۰/۹۲۸	۰/۰۰۰

با توجه به جدول مقابل مشاهده می‌شود سطح معنی‌داری متغیر سازگاری اجتماعی شهروندان (۰/۰۰۰) کمتر از ۰/۰۵ است (sig<0.05)، بنابراین متغیر سازگاری اجتماعی شهروندان وارد مدل رگرسیونی می‌شود. با توجه به مثبت بودن ضریب رگرسیونی (B) می‌توان گفت رابطه مثبت و مستقیمی بین متغیر سازگاری اجتماعی شهروندان با افزایش بهره‌وری کسب‌وکارهای خانگی در شهرستان عسلویه وجود دارد. فرضیه فوق تائید می‌گردد.

فرضیه فرعی سوم

" توانمندی فرهنگی شهروندان در افزایش بهره‌وری کسب‌وکارهای خانگی در شهرستان

عسلویه مؤثر می‌باشد."

جدول (۸): خلاصه نتایج توصیفی مدل رگرسیونی فرضیه فرعی سوم

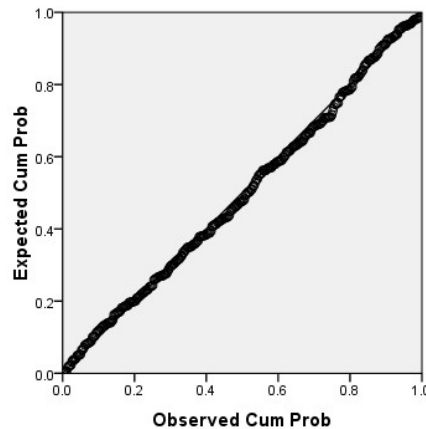
ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	آماره دوربین واتسون	آماره F	سطح معنی‌داری
۰/۵۷۷	۰/۳۳۲	۰/۳۲۴	۱/۸۳۴	۲۷/۴۸۹	۰/۰۰۰

فصلنامه مطالعات رفتاری در مدیریت، شماره ۳۵، دوره ۱۴، پائیز ۱۴۰۲

مقدار ضریب تعیین $0/332$ می باشد که این مؤید آن است که $33/2\%$ از تغییرات متغیر وابسته به کمک متغیر مستقل قابل تبیین است. به عبارتی $33/2\%$ از تغییرات در افزایش بهره‌وری کسب‌وکارهای خانگی در شهرستان عسلویه توسط توانمندی فرهنگی شهروندان تبیین می‌شود. در این فرضیه مقدار آماره دوربین واتسون برابر $1/834$ به دست آمده است که بسیار مناسب است. با توجه به مقدار آماره آزمون F و معنی‌داری آن در سطح اطمینان بالای 95% معادله رگرسیون معتبر بوده و نتایج آن قابل تحلیل است.

• بررسی نرمال بودن خطاها در مدل رگرسیون

همان‌طور که در نمودار ۴ مشاهده می‌گردد تمرکز نقاط پیرامون این خط بسیار زیاد بود و تقریباً روی یک خط راست است و نقاط دورافتاده از خط راست مشاهده نمی‌گردد؛ بنابراین توزیع خطاها از توزیع نرمال پیروی می‌کند و مدل رگرسیون برازش مناسبی دارد.



نمودار ۵ بررسی نرمال بودن مانده‌های رگرسیونی فرضیه فرعی سوم

با توجه به نمودار فوق می‌توان گفت مانده‌های رگرسیونی نرمال می‌باشد.

جدول (۹): تحلیل رگرسیونی و ضرایب رگرسیون فرضیه فرعی سوم

متغیر	B	خطای استاندارد	BETA (ضریب استاندارد شده بتا)	آماره t	سطح معنی‌داری
عدد ثابت	۱/۶۲۲	۰/۳۵۶	-	۴/۵۵۷	۰/۰۰۰
توانمندی فرهنگی شهروندان	۰/۷۰۳	۰/۰۵۶	۰/۵۷۷	۱۲/۵۵۳	۰/۰۰۰

بررسی مولفه‌های رفتاری موثر بر افزایش بهره‌وری کسب و کارهای خانگی.../ابراهیمی

با توجه به جدول مقابل مشاهده می‌شود سطح معنی‌داری متغیر توانمندی فرهنگی شهروندان ($0/000$) کمتر از $0/05$ است ($\text{sig} < 0.05$)، بنابراین متغیر توانمندی فرهنگی شهروندان وارد مدل رگرسیونی می‌شود. با توجه به مثبت بودن ضریب رگرسیونی (B) می‌توان گفت رابطه مثبت و مستقیمی بین متغیر توانمندی فرهنگی شهروندان با افزایش بهره‌وری کسب و کارهای خانگی در شهرستان عسلویه وجود دارد. فرضیه فوق تائید می‌گردد.

نتیجه‌گیری

امروزه یکی از مهم‌ترین عوامل ایجاد ثروت و اشتغال کسب و کارهای خانگی است و نقش عمده‌ای در رشد و توسعه اقتصادی بسیاری از کشورهای دارند. کسب و کارهای خانگی به واسطه رشد عواملی چون پیشرفت در ارائه خدمات، سهولت جابه‌جایی نیروهای کاری، پیشرفت‌های تکنولوژیک و جهانی شدن بازارها در حال توسعه و گسترش‌اند. کسب و کار خانگی به معنای استفاده از خانه برای زندگی تجاری است. کسب و کار خانگی می‌تواند از جنبه‌های بسیاری به سود اقتصاد باشد. تولید سوغات در خانه یک نوع کسب و کار خانگی در بخش گردشگری است که باعث کاهش فقر در مناطق روستایی و توسعه پایدار می‌شود (سوریا و گروئن، ۲۰۱۲). از دیدگاه جغرافیایی کسب و کارهای خانگی در مناطق روستایی بسیار مهم‌اند. نتایج نشان می‌دهد امروز کسب و کارهای خانگی و به‌خصوص خانه یکی از بهترین مکان‌های استارت‌آپ‌ها شده است (ماسون و همکاران، ۲۰۱۱).

در عصر حاضر بهره‌وری را یک روش، یک مفهوم و یک نگرشی درباره کار و زندگی می‌نامند و در واقع به آن به شکل یک فرهنگ و یک جهان‌بینی می‌نگرند، بهره‌وری در همه شئون، کار و زندگی فردی، اجتماعی می‌تواند دخیل باشد و یک شاخص تعیین‌کننده درآمد سرانه هر کشور است و برای افزایش بهره‌وری ملی هر کشور باید درآمد سرانه آن کشور افزایش یابد. در جهان امروز بهره‌وری تقریباً مترادف با پیشرفت می‌باشد. استاندارد زندگی در یک جامعه به درجه‌ای از تأمین حداقل نیازهای جامعه بستگی دارد به عبارت دیگر مقدار کیفیت غذا، پوشاک، مسکن، آموزش و امنیت اجتماعی، استاندارد زندگی را تعیین می‌کند. برای ارتقای استاندارد زندگی باید غذا، پوشاک، مسکن و ... بیشتر تولید شود. افزایش مقدار تولید کالاها و خدمات می‌تواند از طریق افزایش نهاده‌های نیروی کار و سرمایه صورت پذیرد و یا اینکه از منابع موجود به صورت کارا تر استفاده به عمل آید.

از طرفی امروزه سازمان‌ها در محیطی پویا، پرابهام و متغیر فعالیت می‌کنند. یکی از بارزترین ویژگی‌های عصر حاضر، تغییرات و تحولات شگرف و مداومی است که در شرایط محیطی سازمان روی

فصلنامه مطالعات رفتاری در مدیریت، شماره ۳۵، دوره ۱۴، پائیز ۱۴۰۲

می‌دهد. در این شرایط دشوار، منابع انسانی به‌عنوان یکی از مهم‌ترین دارایی‌های نامشهود و منبع اصلی کسب مزیت رقابتی پایدار در سازمان به‌حساب می‌آید (شوقی، ۱۳۹۱).

نتایج این پژوهش با نتایج بسیاری از پژوهش‌های صورت گرفته همانند پژوهش سیدمحرمی و غفاری، با عنوان «تحلیل مفهوم شناسی همدلی در قرآن کریم» پژوهش سرفرازی، هاشمی و ابراهیمی، پژوهشی با عنوان «رهبری هوشمند مؤلفه‌ای اثرگذار بر بهبود همدلی سازمانی و عزت‌نفس کارکنان» پژوهش قوامی، پژوهشی با عنوان «پراکندگی، نقش همدلی و اعتقادات مذهبی یا معنوی بر استرس شغلی و رضایت شغلی در بین کارکنان نظام سلامت (مطالعه موردی: کارکنان بیمارستان‌های شهر رشت» پژوهش بامشاد با عنوان «رابطه بهره‌وری منابع انسانی با خلاقیت و نوآوری سازمانی کارکنان (مطالعه موردی: دانشگاه آزاد اسلامی واحد فیروزآباد)» پژوهش مرتضی ابراهیمی، زینب فهیمی کهق و الناز حسنی نیا با عنوان «بررسی و اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی مطالعه موردی: کارکنان شهرداری ارومیه» پژوهش مینا افشاری، میثم خراشادی زاده و فریبا کاهنی با عنوان «بررسی تأثیر خلاقیت و نوآوری بر بهره‌وری نیروی انسانی» همخوانی دارد و این نشان می‌دهد که تعداد زیادی از مفاهیم و ابعاد و مؤلفه‌های بهره‌وری کسب‌وکارهای خانگی در بستر عمیقی از فهم مشترک جامعه قرار دارد. از طرفی منابع یک کشور عموماً محدود می‌باشد بنابراین بهره‌وری بیشتر یک ضرورت برای ارتقای استاندارد زندگی یک ملت می‌باشد، بهره‌وری بیشتر موجب رشد اقتصادی و توسعه اجتماعی می‌شود. با بهبود بهره‌وری شاغلان به دستمزد بیشتر و شرایط کاری مناسب‌تر دست خواهند یافت و درعین حال فرصت‌های شغلی بیشتری تولید خواهد شد. بهره‌وری بالاتر از یک‌سو موجب کاهش قیمت‌ها شده و از سوی دیگر سود سهامداران را افزایش می‌دهد. به‌رحال در یک کشور در حال توسعه‌ای مانند ایران بدون ارتقای بهره‌وری نمی‌توان مشکل بیکاری را برطرف نمود.

بررسی مولفه‌های رفتاری موثر بر افزایش بهره‌وری کسب و کارهای خانگی.../ابراهیمی

منابع

- ۱) ابراهیمی، صلاح‌الدین (۱۳۹۳). شناسایی و رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی و رتبه‌بندی آن‌ها. طرح پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی آجا.
- ۲) ابراهیمی، مرتضی و فهیمی کهق، زینب و حسنی نیا، الناز، ۱۳۹۶، بررسی و اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی مطالعه موردی: کارکنان شهرداری ارومیه، دومین همایش بین‌المللی انسجام مدیریت و اقتصاد در توسعه، تهران، <https://civilica.com/doc/715330>
- ۳) اسلامی نسب، علی (۱۳۷۳). روانشناسی سازگاری. چاپ و نشر بنیاد.
- ۴) افتخاری نیا، مینا، ۱۴۰۱، پیش‌بینی امنیت اجتماعی بر اساس سلامت اجتماعی، سلامت روان و مهارت‌های ارتباطی در نوجوانان دختر، نهمین کنفرانس ملی حقوق، علوم اجتماعی و انسانی، روانشناسی و مشاوره، شیروان، <https://civilica.com/doc/1490391>
- ۵) افشاری، مینا و خراشادی زاده، میثم و کاهنی، فریبا، ۱۳۹۵، بررسی تأثیر خلاقیت و نوآوری بر بهره‌وری نیروی انسانی، کنگره بین‌المللی توانمندسازی جامعه در حوزه مدیریت، اقتصاد، کارآفرینی و مهندسی فرهنگی، تهران، <https://civilica.com/doc/566102>
- ۶) باقری، معصومه، (۱۳۹۲)، بررسی کارآفرینی فرهنگی و موانع آن در وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی (حوزه ستادی)، پایان‌نامه
- ۷) بامشاد، لاله، ۱۳۹۷، رابطه بهره‌وری منابع انسانی با خلاقیت و نوآوری سازمانی کارکنان (مطالعه موردی: دانشگاه آزاد اسلامی واحد فیروزآباد)، دومین کنفرانس ملی پژوهش‌های نوین در مدیریت و حقوق، کازرون، <https://civilica.com/doc/901091>
- ۸) جزئی، نسرين و رستمی، علی. (۱۳۹۰). طراحی و توسعه مدل استراتژیک توانمندسازی منابع انسانی در سازمان‌های دانش‌محور، نشریه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، ۱(۳)، ۲۳-۵۴.
- ۹) جلالیان، نجمه، گرامی پور، مسعود و برجعلی، محمود. (۱۳۹۵). نقش واسطه‌ای سلامت روان در رابطه میان باورهای مذهبی و سلامت سازمانی (مورد مطالعه: دانشگاه‌های دولتی شهر تهران). فرهنگ مشاوره و روان‌درمانی، ۷(۲۷)، ۳۵-۵۲
- ۱۰) جمالی، مریم، قدیانی؛ سینا، صفری زینب، تابستان ۱۳۸۸، "رابطه‌ی بین بهبود نظام پرداخت با ارتقاء عملکرد آموزشی اعضا هیأت علمی واحدهای منطقه‌ی یک دانشگاه آزاد اسلامی به‌منظور ارائه‌ی

فصلنامه مطالعات رفتاری در مدیریت، شماره ۳۵، دوره ۱۴، پائیز ۱۴۰۲

مدل مناسب"، فصلنامه‌ی استراتژی مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رفسنجان، سال سوم، شماره‌ی دوم، صص ۸۷-۱۰۶.

۱۱) خدابخش، محسن (۱۳۹۰) همدلی و بازبینی نقش آن در بهبود روابط پزشک - بیمار، مجله اخلاق و تاریخ پزشکی، ۴(۳):۴۶-۳۸.

۱۲) خرازی، سید کمال، سید محمد و ترکی، علی (۱۳۹۲). رهبری خدمتگزار سازمان و رضایت شغلی کارکنان، فصلنامه چشم‌انداز مدیریت دولتی، سال چهارم، شماره ۱۴.

۱۳) زارعی متین، حسن. جام پر از می، مونا. یزدانی، حمیدرضا. سادات بیربایی، هانیه. (۱۳۹۴). بررسی رابطه بین گرایش استراتژیک شرکت با عملکرد سازمانی با استفاده از رویکرد کارت امتیازی متوازن. فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت بازرگانی دوره ۲، شماره ۶.

۱۴) سرفرازی، مهرزاد و هاشمی، سید محمود و ابراهیمی، احمد، ۱۴۰۰، رهبری هوشمند مؤلفه‌های اثرگذار بر بهبود همدلی سازمانی و عزت‌نفس کارکنان، دومین کنفرانس بین‌المللی چالش‌ها و راهکارهای نوین در مهندسی صنایع و مدیریت و حسابداری، دامغان، <https://civilica.com/doc/1244465>

۱۵) سیدمحرمی، ایمان و غفاری، ابوالفضل، ۱۴۰۱، تحلیل مفهوم شناسی همدلی در قرآن کریم، نشریه: آموزه‌های قرآنی سال: ۱۴۰۱ | دوره: ۱۹ | شماره: ۳۵: صفحات: ۸۱-۱۰۹

۱۶) شریعت، سید وحید و کیخاونی، آلاء، (۱۳۸۹)، میزان همدلی در دستیاران تخصصی رشته‌های بالینی بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی ایران، مجله‌ی روان‌پزشکی و روانشناسی بالینی، سال شانزدهم، شماره ۳، صص ۲۵۶-۲۴۸.

۱۷) شریعتی، مهرداد (۱۳۹۴). شناسایی عوامل مؤثر بر ایجاد همدلی کارکنان در صندوق کارآفرینی امید. پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت نیروی انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد شاهرود.

۱۸) شوقی، بهزاد (۱۳۹۱) اثر میانجی فرهنگ‌سازمانی بر رابطه بین سبک رهبری مدیران و خلاقیت کارکنان، ماهنامه تازه‌های جهان بیمه، ماهنامه تازه‌های جهان بیمه، شماره ۱۷۳، صص ۲۳-۴۴

۱۹) شیرافکن، عباس (۱۳۸۹) نظریه‌های شخصیت، تهران: انتشارات پوران پژوهش، چاپ اول.

۲۰) صالحی، م. حافظیان، م (۱۳۹۳). ارائه الگویی جهت کارایی آنکوباتورهای دانشگاهی. پایان‌نامه دکتری. مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری.

بررسی مولفه‌های رفتاری موثر بر افزایش بهره‌وری کسب و کارهای خانگی.../ابراهیمی

۲۱) عبادی؛ ناصر، عبدالآبادی، حسین. ۱۳۹۲. " بررسی اثربخشی نظام‌های پرداخت در سازمان‌های بهداشتی درمانی"، پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران، پردیس قم.

۲۲) فرهنگی، علی‌اکبر (۱۳۹۰) مبانی ارتباطات انسانی، تهران: انتشارات موسسه فرهنگی رسا، چاپ هجدهم.

۲۳) فیض‌آبادی، زهرا، فرزاد، ولی‌الله، شهرآرای، مهرناز، (۱۳۸۶)، بررسی رابطه‌ی همدلی با سبک‌های هویت و تعهد در دانشجویان رشته‌های فنی و علوم انسانی، نشریه مطالعات روان‌شناختی دانشگاه الزهراء، شماره‌ی ۲، صص ۶۵-۹۰.

۲۴) قوامی، اشرف السادات، ۱۳۹۹، پراکندگی، نقش همدلی و اعتقادات مذهبی یا معنوی بر استرس شغلی و رضایت شغلی در بین کارکنان نظام سلامت (مطالعه موردی: کارکنان بیمارستان‌های شهر رشت)، هفتمین همایش علمی پژوهشی توسعه و ترویج علوم تربیتی و روانشناسی ایران، تهران، <https://civilica.com/doc/1179565>

۲۵) مرادی زاده، سیروس؛ لیلا بازگیر و مریم عبدالهی مقدم، ۱۳۹۴، بررسی تأثیر آموزش مهارت‌های ارتباطی بر سازگاری اجتماعی دانش‌آموزان دختر مقطع متوسطه شهر خرم‌آباد در سال تحصیلی ۹۴-۹۳، دومین کنفرانس ملی توسعه پایدار در علوم تربیتی و روانشناسی، مطالعات اجتماعی و فرهنگی، تهران، مرکز مطالعات و تحقیقات اسلامی سروش حکمت مرتضوی، موسسه آموزش عالی مهر اروند، مرکز راهکارهای دستیابی به توسعه پایدار،

۲۶) موسوی، علی، عبدالرضا سلیم بهرامی و حسین محمودی سفیدکوهی (۱۳۹۲)، لزوم توجه به کیفیت در آموزش‌های فنی و حرفه‌ای، مجموعه مقالات دومین همایش ملی نقش آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در تحولات اقتصادی و اجتماعی، مازندران: اداره کل آموزش فنی و حرفه‌ای.

۲۷) والی‌پور، ایرج (۱۳۶۰). روان‌شناسی سازگاری. چاپ و نشر وحید.

28) Agyapong, D. (2010). Micro, small and medium enterprises' activities, income level and poverty reduction in Ghana—A synthesis of related literature. *International Journal of Business and Management*, 5(12), 196.

29) Ahakwa, Yang, J, Tackie, E, Atingabili, S(2021). The influence of employee engagement, Work Environment and job Satisfaction on organizational commitment and performance of employees. *Seisense jornal of management*, 4(3), 34-62.

- 30) Albiero, Pine. (2015). The assessment of empathy in adolescence: A contribution to the Italian validation of the ‘Basic Empathy Scale. *Journal of Adolescence*, Vol. 32 (2009), 393-408.
- 31) Barba-Argon, M. I, Jimenez, D. (2020). HRM and radical innovation; A dual approach with exploration as a mediator. *European management journal*, 38(5), 791-803.
- 32) Brunel, M.L. and Marting, C. (2004). Les conceptions de L'empathic avant pendant et a pres Rogers carrierologie, 9(3).
- 33) Campin, S. Barraket, J. & Luke, B. (2013). Micro-business community responsibility in Australia: Approaches, motivations and barriers. *Journal of Business Ethics*, 115(3), 489-513.
- 34) Chen, T. Shi, H. Liu, L. Tang, S. Shao, J. Chen, Z. & Zhuang, Y. (2021, June). Empower Distantly Supervised Relation Extraction with Collaborative Adversarial Training. In *Proceedings of the AAAI Conference on Artificial Intelligence* (Vol. 35, No. 14, pp. 12675-12682).
- 35) Khattak, P. Waseem Shah, M. & Hammad Shah, M. (2020). Impact of Knowledge Sharing and Teamwork on Team Performance with the Moderating Role of Supervisor Support. *British Journal of Research*, 7(2), 1-8.
- 36) Maiorano, D. Shrimankar, D. Thapar-Björkert, S. & Blomkvist, H. (2021). Measuring empowerment: Choices, values and norms. *World Development*, 138, 105220.
- 37) Mason, C. M. Carter, S. & Tagg, S. (2011). Invisible businesses: The characteristics of home-based businesses in the United Kingdom. *Regional Studies*, 45(5), 625-639.
- 38) Mattare, M. Monahan, M. & Shah, A. (2010). Navigating Turbulent Times and Looking into the Future: What Do Micro-Entrepreneurs Have to Say? *Journal of Marketing Development and Competitiveness*, 5(1), 79-94.
- 39) Meyer, J.P. & Tracy D. (2010). Hecht, Harjinder Gill, Laryssa Toplonysky Person-organization (culture) fit and employee commitment under conditions of organizational change: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior* (76), pp. 458-473.
- 40) Parker, D. (2013). Is empathy the most important skill in PR? Retrieved from, <http://www.prmoment.com/1568/is-empathy-the-most-important-skill-in-pr.aspx#first>.
- 41) Parry, S. (2012). Going green: the evolution of microbusiness environmental practices. *Business Ethics: A European Review*, 21(2), 220-237.

بررسی مولفه‌های رفتاری موثر بر افزایش بهره‌وری کسب و کارهای خانگی.../ابراهیمی

42) Shaban, Safaa. (2019). Reviewing the concept of Green HRM (GHRM) and Its Practices Application (Green Staffing) with Suggested Research Agenda: A Review from Literature Background and Testing Construction Perspective. International Business Research. 12. 86. 10.5539/ibr.v12n5p86

43) Suriya, K. & Gruen, C. (2012). Souvenir production in community-based tourism and poverty reduction in Thailand. The Empirical Econometrics and Quantitative Economics Letters, 1(1), 1-4.

یادداشت‌ها:

-
1. Shaban
 - 1.Barba Aragon et al
 - 2.Ahakwa et al
 - 4.Einfuhung
 - 5.Empatheia
 6. Titchener
 7. Empathy
 8. Albiero et al.
 - 9.Innate
 10. Meyer & Tracy
 - 11 .Chen, et al
 - 12 .Maiorano, et al

Investigate effected behavioral factors on productivity increasing of home Businesses in asalouyeh

Seyad Shobier Ebrahimi

Abstract

The aim of the current applied, descriptive and correlational study was to investigate effected behavioral factors on productivity increasing of home Businesses in asalouyeh. The research population comprised 4000 citizens in asalouyeh 16 eras out of whom a sample 333 was randomly selected, based on Morgan Table, to participate in the study. The research data were collected using a researcher-made five-point level Likert scale questionnaire comprising 3 factors and 44 items tapping the participants' responses were. Therefore, 350 questionnaires were distributed among members of the target population. Having distributed and collected the questionnaires, we analyzed descriptively and inferentially. Descriptively, features like absolute and relative frequency, mean, standard deviation and variance of background and main variables were estimated. Inferentially, correlational tests, multiple regression and spirman used indicated that behavioral factors had a significant effect on productivity increasing of home Businesses in asalouyeh.

Keywords

behavioral factors, productivity, productivity of home Businesses in asalouyeh

Master's degree, Department of Public Management, Larestan Branch, Islamic Azad University, Larestan, Iran. (Corresponding Author) Shobeir158@yahoo.com